



การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น
ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

วิทยานิพนธ์
อนุสิทธิ์ นามโยธา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา

ตุลาคม 2555

ลิขสิทธิเป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

A DEVELOPED LINEAR STRUCTURE RELATIONSHIP MODEL OF SCHOOL
ADMINISTRATORS' COMPETENCIES AFFECTING SCHOOL EFFECTIVENESS

ANUSIT NAMYOTA

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
Doctor of Philosophy Program in
Educational Administration and Development
Sakon Nakhon Rajabhat University

October 2012

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนากการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น
 ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
 ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ นายอนุสิทธิ์ นามโยธา

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริ สามสุโพธิ์)	(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาโร พึ่งสวัสดิ์) ประธานที่ปรึกษา
	วิทยานิพนธ์
..... กรรมการสอบและ กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร) ที่ปรึกษา	(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง) ที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์	วิทยานิพนธ์
..... กรรมการสอบ กรรมการสอบ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมคิด สร้อยน้ำ)	(รองศาสตราจารย์ ดร.จำนง วงษ์ชาชม)

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

 (ดร.กิตติชัย โสพันนา)
 ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการประจำสาขาวิชารับรองแล้ว

 (รองศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร)
 ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 22 เดือนตุลาคม พ.ศ. 2555
 ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผศ.ดร.วาโร พึ่งสวัสดิ์ รศ.ดร.ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร ผศ.ดร.วัลนิกา ฉลากบาง ที่ให้คำปรึกษาแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ตลอดจนให้ข้อคิดที่เป็นประโยชน์และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยด้วยความเอาใจใส่อย่างดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและขอกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณ รศ.ดร.ทงศักดิ์ คุ่มไชน้ำ รศ.ดร.ศิริ สามสุโพธิ์ รศ.ดร.สมคิด สร้อยน้ำ รศ.ดร.จำนง วงษ์ชาชม ผศ.ดร.พนมพร จินดาสมุทร ที่ได้กรุณาเป็นคณะกรรมการร่วมพิจารณาวิทยานิพนธ์ ตลอดจนให้คำปรึกษาแนะนำ ซึ่งทำให้วิทยานิพนธ์มีความถูกต้องและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ รศ.ดร.บุญชม ศรีสะอาด รศ.ดร.วัลลภา อารีรัตน์ ดร.พิษณุ ตูลสุข ดร.สมเดช สีแสง ผอ.ประทวน สมบูรณ์ ผอ.ฐิตินันท์ สารเนตร คุณक्रमงคล ศิริสวัสดิ์ คุณครูเพชรปภาณี อินทรพาณิชย์ ที่ได้กรุณาให้ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และให้สัมภาษณ์ในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อนำข้อมูลมาพัฒนารูปแบบ ขอกราบขอบพระคุณ ผอ.ชัชวาลย์ ไชยทะเล คณะครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ให้ความร่วมมือในการศึกษาโรงเรียนดีเด่น

ขอกราบขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ในการสร้างเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูที่กรุณาให้ข้อมูลการวิจัย ขอกราบขอบพระคุณบิดามารดา ขอขอบคุณคุณเมตตา นามโยธาคือผู้เป็นภรรยาและบุตร พี่น้องเพื่อนนักศึกษาปริญญาเอก คณะครูโรงเรียนบ้านโนนสูงทุกคน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน ที่คอยให้การช่วยเหลือห่วงใย สนับสนุนและ ให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา คุณค่าทั้งหลายที่เกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดามารดา และครูอาจารย์ทุกท่านที่ได้ให้ชีวิต สติปัญญาและจริยธรรมอันเป็นเครื่องชี้แนะและเสริมสร้างชีวิตที่สมบูรณ์แก่ผู้วิจัย

อนุสิทธิ์ นามโยธา

วิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น

ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

ได้รับทุนอุดหนุนโครงการวิจัยเพื่อทำวิทยานิพนธ์จาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ปีการศึกษา 2554

ชื่อเรื่องวิจัย	การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของ สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
ผู้วิจัย	อนุสิทธิ์ นามโยธา
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง
ปริญญา	ปร.ด. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2555

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน และตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบเชิงสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และการศึกษาโรงเรียนดีเด่น ระยะที่ 2 การตรวจสอบสมมติฐานการวิจัย ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.27-0.86 และค่าความเชื่อมั่นระหว่าง 0.92-0.98 กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ปีการศึกษา 2554 จำนวน 600 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และใช้โปรแกรม LISREL version 8.72 ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบเชิงสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิจัยพบว่า

1. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วยองค์ประกอบด้านภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา การอบรมทางการบริหาร ประสบการณ์ทางการบริหาร

องค์ประกอบด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ความสัมพันธ์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับผู้ใต้บังคับบัญชา การจัดโครงสร้างงาน การใช้อำนาจในตำแหน่งและ
ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ด้านสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และการมีคุณธรรม
จริยธรรม ด้านสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การสื่อสารและ
การจูงใจ การมีวิสัยทัศน์ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และ
การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ การบริหารจัดการ
การจัดการเรียนการสอน ครูและบุคลากร ผู้เรียน การมีส่วนร่วมของชุมชน และบรรยากาศ
และสิ่งแวดล้อม

2. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบที่พัฒนากับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า
มีความสอดคล้องกลมกลืน ($\chi^2 = 361.98$, p-value = 0.25, df = 181, RMSEA = 0.04,
GFI = 0.95, AGFI = 0.92, Largest Standardized Residual = 1.72) ค่าอิทธิพลทางตรง
อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเรียงลำดับค่าอิทธิพล
จากมากไปหาน้อย เป็นดังนี้ อิทธิพลทางตรง ได้แก่ สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา
องค์ประกอบด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง องค์ประกอบด้านภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา
อิทธิพลทางอ้อม ได้แก่ องค์ประกอบด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง องค์ประกอบด้านภูมิหลัง
ของผู้บริหารสถานศึกษา อิทธิพลรวม ได้แก่ สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา
องค์ประกอบด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง องค์ประกอบด้านภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา
และสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อพิจารณาค่าอำนาจการพยากรณ์
พบว่าภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา และสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษา
สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาได้ร้อยละ
98 ภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา และสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษา
สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา
ได้ร้อยละ 92 และสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สมรรถนะประจำสายงานของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา และสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับ
ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถร่วมกันอธิบาย ความแปรปรวนของประสิทธิผลของโรงเรียนได้
ร้อยละ 84 ตามลำดับ

TITLE The Development of Linear Structural Relationship Model of School Administrators' Competencies Affecting School Effectiveness

AUTHOR Anusit Namyota

ADVISORS Asst. Prof. Dr. Waro Phengsawat
Assoc. Prof. Dr. Sukthai Surakitborvorn
Asst. Prof. Dr. Wannika Chalakbang

DEGREE Ph.D. (Educational Administration and Development)

INSTITUTION Sakon Nakhon Rajabhat University

YEAR 2012

ABSTRACT

The purposes of this study were to develop a linear structural relationship model of school administrators' competencies affecting school effectiveness, and to investigate goodness of fit of the developed linear structure equation model and the empirical data. The study was conducted in two phases: Phase I—determining a research conceptual framework through document inquiries, experts' interviews, and an investigation of outstanding schools, and Phase II—testing the research hypotheses. The research instrument was a rating scale questionnaire with discrimination power values ranging from 0.27 to 0.86 and reliability coefficients ranging from 0.92 to 0.98. The samples, obtained through multi-stage random sampling, comprised a total of 600 school administrators and teachers in primary schools under the Offices of Primary Educational Service Area in the Sakon Nakhon province areas of the 2011 academic year. The computer software program was employed to analyze the data in terms of frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient. LISREL version 8.72 program was applied to analyze the confirmatory factor analysis, and to test goodness of fit of the developed model and the empirical data.

The findings were as follows:

1. The linear structure equation model of school administrators' competencies affecting school effectiveness comprised five components: School Administrators' Backgrounds involving age, educational attainment, administrative training, and administrative experience; School Situations involving school administrator and subordinate relationship, organizational structure management, the exercise of authority, and school-community relationship; Core Competencies of school administrators involving: achievement-orientation, good service, self-development, teamwork, and integrity; Functional Competencies involving: communication and motivation, vision, ability to analyze and synthesize, personnel development, and transformational leadership; and School Effectiveness involving administrative management, instructional organization, teachers and personnel, students, community participation, and climate and environment.

2. The goodness of fit between the linear structure equation model of school administrators' competencies developed by the author and the empirical data showed that they were a good fit ($\chi^2 = 361.98$, p-value = 0.25, df = 181; RMSEA=0.04, GFI = 0.95, AGFI= 0.92; Largest Standardized Residual = 1.72). The factors that had direct, indirect, and total effect toward the school effectiveness ranged from high to low respectively as follows: Direct Effects were Core Competencies, School Situations, and Backgrounds of school administrators. Indirect Effects were School Situations, and Backgrounds of school administrators. The Total Effects were Core Competencies, School Situations, Backgrounds and Functional Competencies of school administrators. When considering the prediction power, it was found that Backgrounds and School situations of school administrators could explain the variance of Core Competencies of school administrators with the value of 98 percent. The Backgrounds and School Situations of school administrators could also explain Functional Competencies of school administrators with the value of 92 percent. In addition Core Competencies, Functional Competencies, Backgrounds, and School Situations of

school administrators were able to explain the variance of the school effectiveness with the value of 84 percent.

Keywords: Linear Structural Equation model, school administrators, competencies, school effectiveness

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	คำถามการวิจัย	6
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	6
	สมมติฐานของการวิจัย	6
	ความสำคัญของการวิจัย	6
	ขอบเขตของการวิจัย	7
	ขอบเขตเนื้อหา	7
	ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	8
	ขอบเขตตัวแปรที่ศึกษา	9
	กรอบแนวคิดในการวิจัย	10
	นิยามศัพท์เฉพาะ	17
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	25
	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ	26
	ความหมายของสมรรถนะ	28
	ลักษณะของสมรรถนะ	31
	องค์ประกอบของสมรรถนะ	35
	การวัดสมรรถนะ	47
	สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	48
	แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล	53
	ความหมายของประสิทธิผล	53
	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผล	63
	ประสิทธิผลของโรงเรียนและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	67

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
	แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ 72
	ความหมายของรูปแบบ 72
	ประเภทของรูปแบบ 73
	คุณลักษณะของรูปแบบที่ดี 75
	การพัฒนารูปแบบ 75
	รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น 76
	ความสัมพันธ์ของสมรรถนะกับประสิทธิผลของโรงเรียน 92
	การนำแนวคิดสมรรถนะไปประยุกต์ใช้ในโรงเรียน 92
	การสังเคราะห์กรอบแนวคิดการวิจัย 94
3	วิธีดำเนินการวิจัย 123
	ระยะที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย 123
	การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี วิเคราะห์เอกสารและ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 123
	การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 124
	การศึกษาโรงเรียนดีเด่น 124
	ระยะที่ 2 การตรวจสอบสมมติฐานการวิจัย 125
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 125
	ตัวแปรที่ศึกษา 127
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 128
	การเก็บรวบรวมข้อมูล 131
	การวิเคราะห์ข้อมูล 132
	การกำหนดค่าคะแนนและเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย..... 134

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	139
	ตอนที่ 1 ผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของโรงเรียน	142
	ตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของรูปแบบ ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน	151
5	สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	179
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	179
	วิธีดำเนินการวิจัย	179
	สรุปผลการวิจัย	180
	อภิปรายผลการวิจัย	190
	ข้อเสนอแนะ	206
	บรรณานุกรม	211
	ภาคผนวก	231
	ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการดำเนินการวิจัย	233
	ภาคผนวก ข รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ รายชื่อโรงเรียนดีเด่น	241
	ภาคผนวก ค รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	245
	ภาคผนวก ง แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และกรณีศึกษาโรงเรียน	249
	ภาคผนวก จ แบบสอบถาม	255
	ภาคผนวก ฉ ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และกรณีศึกษาโรงเรียน	285
	ภาคผนวก ช ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	321
	ภาคผนวก ซ คำอธิบายจำแนก และค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม	335
	ภาคผนวก ฌ รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูล	341
	ภาคผนวก ฎ ประวัติย่อของผู้วิจัย	429

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	เปรียบเทียบการวิเคราะห์สมการโครงสร้างด้วยสถิติวิเคราะห์เดิม กับสถิติวิเคราะห์ SEM	89
2	การสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ.....	111
3	การสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผล.....	120
4	จำนวนกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารและครู จำแนกตามอำเภอและ ประเภทของโรงเรียน	127
5	ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม	131
6	ค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบเชิงสมมติฐาน กับข้อมูลเชิงประจักษ์	134
7	ระยะของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย ผู้ให้ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และผลที่ได้รับ	137
8	สรุปผลการศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของ โรงเรียนจากการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ และการศึกษาโรงเรียนดีเด่น	144
9	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง	152
10	ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา	154
11	ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง	154
12	ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา	155
13	ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา	155
14	ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านประสิทธิผลของโรงเรียน	156

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
15	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่ง ค่าคะแนนซี สำหรับทดสอบสมมติฐานความเบ้ ความโด่ง และค่าไค-สแควร์ สำหรับ ทดสอบสมมติฐานการแจกแจงปกติ	158
16	เมทริกซ์ประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้	161
17	ผลการวิเคราะห์ความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปรด้านภูมิหลัง ของผู้บริหารสถานศึกษา	163
18	ผลการวิเคราะห์ความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปร ด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง	164
19	ผลการวิเคราะห์ความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปร สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา	166
20	ผลการวิเคราะห์ความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปร สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา	167
21	ผลการวิเคราะห์ความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปร ประสิทธิผลของโรงเรียน	169
22	ผลการวิเคราะห์แยกค่าอิทธิพลระหว่างตัวแปรสาเหตุและ ตัวแปรผลตามสมมติฐาน	172
23	ผลการวิเคราะห์แยกค่าอิทธิพลระหว่างตัวแปรสาเหตุและ ตัวแปรผลที่ได้ปรับปรุง	175

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1	ร่างรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน 16
2	ความสัมพันธ์ของความรู้ ทักษะและแรงจูงใจกับสมรรถนะ 30
3	โมเดลความสัมพันธ์อย่างมีเหตุผลของสมรรถนะ..... 33
4	แสดงการอธิบายสมรรถนะในการทำงาน 34
5	ภาพรวมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล..... 57
6	ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา 58
7	ความสัมพันธ์ของบุคคล บทบาทในงานและสิ่งแวดล้อมขององค์การ กับประสิทธิผลขององค์การ..... 64
8	ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ 65
9	ความสัมพันธ์ของสมรรถนะกับผลงานและผลลัพธ์..... 67
10	โมเดลสมการโครงสร้างที่สะท้อนการวิเคราะห์องค์ประกอบ หลักการวิเคราะห์เชิงสาเหตุ และการวิเคราะห์การถดถอย 79
11	การวิเคราะห์เส้นทางที่เป็นโมเดลทิศทางเดียวเต็มรูป 82
12	การวิเคราะห์เส้นทางที่เป็นโมเดลแสดงทิศทางเดียวที่มีการตัดเส้นทาง ที่ไม่มีนัยสำคัญหรือไม่มีความหมายออกจากโมเดล 82
13	โมเดลการวิจัย..... 83
14	ขั้นตอนในการสร้างโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น 91
15	ร่างรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน 121
16	ขั้นตอนการวิจัย รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน..... 136
17	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความตรงของ รูปแบบการวัดตัวแปรภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา 164

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ	หน้า
18	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความตรงของ รูปแบบการวัดตัวแปรสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง 165
19	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความตรงของ รูปแบบการวัดตัวแปรสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษา 167
20	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความตรงของ รูปแบบการวัดตัวแปรสมรรถนะประจำสายงานผู้บริหารสถานศึกษา 168
21	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความตรงของ รูปแบบการวัดตัวแปรประสิทธิผลของโรงเรียน 170
22	รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนตามสมมติฐาน 171
23	รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่ปรับปรุง 174

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

จากการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ. ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ. ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ. ศ. 2553 การใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านการบริหารสถานศึกษา ด้านหลักสูตร ด้านการเรียนการสอน และด้านเทคโนโลยีทางการศึกษา จากผลการประเมินการปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า ยังมีปัญหาหลายเรื่องที่ต้องเร่งพัฒนาปรับปรุงและต่อยอด โดยเฉพาะด้านคุณภาพผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ ครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา เห็นได้ชัดว่าการบริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งที่ต้องทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพเพื่อแก้ปัญหาต่างๆ ได้รับการแก้ไขทันต่อการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้จากกรอบนโยบายแนวทางการจัดการศึกษาของชาติ ซึ่งหน่วยงานทางการศึกษาต้องดำเนินการตามกรอบแนวทางดังกล่าว สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการได้ติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่อง ซึ่งจากการติดตามประเมินผลที่ผ่านมาพบประเด็นที่มีความก้าวหน้าและที่เป็นปัญหาที่ต้องเร่งดำเนินการพัฒนา โดยเฉพาะด้านคุณภาพผู้เรียน ด้านครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ด้านประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ และด้านโอกาสทางการศึกษา สถานศึกษาจำนวนมากไม่ได้มาตรฐาน ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ต่ำ ขาดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ รวมทั้งขาดทักษะการคิดวิเคราะห์ ความใฝ่รู้และแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552, หน้า 1-2) การจัดการศึกษาควรเน้นให้เกิดการพัฒนาการเรียนรู้ เนื่องจากมีแรงผลักดันของสภาวะทางสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากแนวโน้มสภาวะประชากรผู้สูงอายุสูงขึ้น ในขณะที่ประชากรวัยเรียนลดลงอันจะส่งผลให้สังคมไทยเป็นสังคมผู้สูงอายุในอีกสิบปีข้างหน้า ดังนั้น

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 วิสัยทัศน์ประเทศไทย พ.ศ.2570 จึงมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพของประชากรให้เข้มแข็งและทั่วถึง รัฐบาลให้ความสำคัญด้านการพัฒนาการศึกษาเรื่อยมา แม้การปฏิรูปการศึกษาในช่วงที่ผ่านมาจะประสบความสำเร็จด้านการปรับโครงสร้างหน่วยงานให้มีเอกภาพยิ่งขึ้น มีระบบการประเมินคุณภาพการศึกษาที่ชัดเจนแต่การพัฒนาในมิติด้านคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานนับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่ต้องดำเนินการ โดยเฉพาะการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านความรู้ความสามารถในการอ่าน การเขียน การคิดคำนวณและการคิดวิเคราะห์ นำไปสู่ความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาศึกษานิเทศก์ ครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา การปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร เทคนิควิธีการและสื่อการเรียนการสอน ตลอดจนการปรับปรุงการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ จัดโอกาสในการได้รับการศึกษาฟรี 15 ปีอย่างมีคุณภาพ รวมทั้งการเร่งรัดการลงทุนด้านการศึกษาและการเรียนรู้อย่างมีบูรณาการในทุกระดับการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552, หน้า 1-5)

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานได้รับการยอมรับให้เป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการปฏิรูปการศึกษาในเกือบทุกประเทศ (Wohlsletter, 1994 cited in Chenge, 1996 อ้างถึงในวาริ พึ่งสวัสดิ์, 2549, หน้า 1-3) ซึ่งการบริหารในลักษณะนี้เป็นการบริหารที่มุ่งให้มีการตัดสินใจร่วมกันในระดับหน่วยปฏิบัติระหว่างกลุ่มผู้ให้บริการทางการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา และกลุ่มผู้รับบริการทางการศึกษา ได้แก่ ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนนักเรียนและผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้อิสระในการตัดสินใจสูง ทั้งในด้านบุคลากร งบประมาณ และวิชาการ ในขณะที่เดียวกันก็ให้รับผิดชอบต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อมมากขึ้น แต่ไม่ว่าสถานศึกษาจะมีรูปแบบการบริหารแบบใดก็ตาม ปัจจัยสำคัญที่สถานศึกษาจะขาดไม่ได้คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เพราะการบริหารกิจการให้ประสบความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายจำเป็นต้องมีผู้บริหารเพื่อทำหน้าที่วางแผนจัดองค์กร ควบคุมดูแลและจูงใจหรือนำผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานให้ลุล่วงตามเป้าหมาย ดังนั้น องค์กรทุกประเภทต้องมีผู้บริหารหรือผู้นำ (สุนทร โคตรบรรเทา, 2552, หน้า 5-14)

ในยุคปฏิรูปการศึกษาจำเป็นต้องใช้ผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพจึงจะทำโรงเรียนให้บรรลุความสำเร็จตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ ผู้บริหารมืออาชีพจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะที่เอื้อต่อความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การใช้กระบวนการ

บริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย ทุกสถาบัน และทุกองค์กรที่เกี่ยวข้อง และการบริหารโดยใช้คณะบุคคล ตลอดจนการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management) ตามแนวการกระจายอำนาจการบริหาร ซึ่งเน้นผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้เสีย คือ นักเรียนและชุมชนมาประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม (ธีระ รุญเจริญ, 2550, หน้า 7)

ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งอยู่ในฐานะผู้นำครูและบุคลากรในสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องแสวงหาความร่วมมือเพื่อให้วัตถุประสงค์ของสถานศึกษา บรรลุผลด้วยการแสดงออกอย่างมีศาสตร์ และศิลป์ สนับสนุนให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนการสอน ไม่ยึดติดกับการบริหารแบบเดิมที่มุ่งทำตามนโยบายหรือตามที่ส่วนกลางกำหนด (ธีระ รุญเจริญ, 2550, หน้า 67)

มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารสถานศึกษาเกิดจากการเชื่อมโยงระหว่าง การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลกับเป้าหมายการบริหารราชการ เป็นไปตาม หลักการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูประบบบริหาร จัดการภาครัฐที่เน้นการทำงานให้เกิดผลลัพธ์ ความคุ้มค่า ความรับผิดชอบ ตอบสนองต่อ ความต้องการของสังคมและผู้รับบริการ การปฏิรูปจะสำเร็จได้ต้องให้ความสำคัญกับคนเป็น อันดับหนึ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสมรรถนะของบุคลากรดังที่ รัชนิวรรณ วณิชย์ถนอม (2549, หน้า 47) อธิบายไว้ว่า “การที่คนจะทำงานแล้วมีผลงานดีหรือไม่ ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะภายใน เป็นอย่างไรซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมและความสำเร็จในการทำงาน การพัฒนา หรือการเปลี่ยนแปลงทำได้ไม่ถนัดต้องใช้เวลา แนวคิดนี้เป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนา สมรรถนะให้เป็นอีกทางเลือกหนึ่งนอกเหนือไปจากการวัดเซาท์ปัญญา” สมรรถนะเป็น คุณลักษณะของบุคคลที่เกี่ยวกับผลปฏิบัติงานประกอบด้วย ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) ความสามารถ (ability) และคุณลักษณะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (other characteristics) โดยการเน้นการวิเคราะห์คนมากกว่าวิเคราะห์งานเพื่อให้สอดคล้องกับรูปแบบองค์กรสมัยใหม่ ที่เน้นการทำงานเป็นโครงการ และลักษณะงานที่กว้างและหลากหลาย สรุปได้ว่าสมรรถนะ เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่า คนอื่นๆ โดยบุคลากรเหล่านี้แสดงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมดังกล่าวมากกว่าคนอื่นๆ ใน สถานการณ์ที่หลากหลายกว่า และได้ผลงานที่ดีกว่าซึ่งมาจากแรงจูงใจ (motives) คุณลักษณะ (traits) ภาพลักษณ์แห่งตน (self-image) และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (social role) การที่แต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันทำให้แสดงพฤติกรรมในการทำงานต่างกัน กล่าวกันว่าการให้ความสำคัญกับคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมคือ การเลือกคนที่มีคุณลักษณะ

เชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์เข้าทำงานจะทำให้องค์กรมีการพัฒนาในลักษณะที่ยั่งยืน
 การนำแนวคิดการพัฒนาบุคคลโดยยึดหลักสมรรถนะไปใช้ในหน่วยงาน
 ทางการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
 ขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนา
 ข้าราชการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ
 ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คณะกรรมการข้าราชการครูและ
 บุคลากรทางการศึกษาได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทาง
 การศึกษามีวิทยฐานะ และเลื่อนวิทยฐานะโดยพิจารณาจากสมรรถนะในการปฏิบัติงาน
 ซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะหลัก 4 สมรรถนะ คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี
 การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม และสมรรถนะประจำสายงาน 4 สมรรถนะ คือ
 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสารและการจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และ
 การมีวิสัยทัศน์ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2548 อ้างถึงใน เรขา ชูสุวรรณ, 2550, หน้า 8)
 ด้วยเหตุผลดังกล่าว โรงเรียนจะมีประสิทธิผลหรือไม่ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ
 ปัจจัยที่สำคัญก็คือ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา (McClelland, 1973; Boyatzis, 1993;
 Spencer and Spencer, 1993; Scott B.Parry, 1997; Green, 1999; Melanie Flandders,
 2008; สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2552; อารังศักดิ์ ดงคาสวัสดิ์, 2549;
 สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2549; ณรงค์วิทย์ แสนทอง, 2550; กิรติ ยศยิ่งยง, 2550;
 เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม, 2550)

ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมาความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร
 กลายเป็นแนวคิดสำคัญของทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร โดยจะดูได้จากงานเขียนของ
 นักคิดที่สำคัญจากหนังสือที่มีชื่อเสียงหลายเล่ม เช่น Theory Z ของโออูชิ (Ouchi, 1981)
 In Search of Excellence ของปีเตอร์ และวอเดอ์แมน (Peter, 1982) และ Out of Crisis
 ของ เดมมิ่ง (Deming, 1986) ซึ่งจะเน้นไปที่ “คุณภาพ”(quality) “การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง”
 (Continuous improvement) และ “การปรับเปลี่ยน” (Transformation) ซึ่งก็คือความมี
 ประสิทธิภาพขององค์กร (organizational effectiveness) นั่นเอง การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวยัง
 เป็นการเปลี่ยนแปลงด้านประสิทธิผลซึ่งเป็นแนวคิดเชิงทฤษฎีที่มีลักษณะเป็นนามธรรมไปสู่
 การนำเอาคุณภาพไปปฏิบัติได้จริงภายในองค์กร ประสิทธิภาพของโรงเรียนเป็นผลผลิต
 ของการบริหารสถานศึกษาที่ดี เมื่อพิจารณาประสิทธิผลของโรงเรียนอาจพิจารณาได้จาก

ด้านการบริหารจัดการ (Sammons, Hillman and Mortimore, 1995 อ้างถึงในล้มฤทธิ กางเพ็ง, 2551) ด้านการเรียนการสอน (Getzels, Lipham and Campbell, 1968 cited in Hoy and Miskel, 2001 อ้างถึงในล้มฤทธิ กางเพ็ง, 2551) ด้านครูและบุคลากร (Hoy and Miskel, 2003; ภารดี อนันต์นาวิ, 2545; วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2549) ด้านผู้เรียน (Sammons, 1995; Hoy and Miskel, 2005; ภารดี อนันต์นาวิ, 2545; นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2545) ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน (Sammons, Hillman and Mortimore, 1995) ปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพคือ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา (McClelland, 1973; Boyatzis, 1993; Spencer and Spencer, 1993; สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2547; ชำรงค์ดี คงคาสวัสดิ์, 2548; สุกัญญา รัตมิธรรมโชติ, 2549; ณรงค์วิทย์ แสนทอง, 2550; เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม, 2550)

จากเอกสารและงานวิจัยที่กล่าวมาจะเห็นว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบกับปัจจุบันโรงเรียนได้รับการกระจายอำนาจการบริหารต่างๆมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคลและงานบริหารทั่วไป จึงต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสมรรถนะสูง จาก การวิเคราะห์งานวิจัยทางการบริหารการศึกษาของศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2549) ได้จัดกลุ่มงานวิจัยเพื่อให้ได้สาระที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาจากงานวิจัย วิทยานิพนธ์ ปรินญาณิพนธ์ และDissertation Abstracts International จำนวน 1,719 เรื่อง พบว่ายังมีงานวิจัยเกี่ยวกับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ตัวแปรหรือปัจจัย ในหลักการ แนวคิด และทฤษฎีหรือเทคนิคทางการบริหารการศึกษาเพื่อพัฒนารูปแบบและแนวทางการประยุกต์ใช้ ไม่มาก อีกทั้งยังไม่พบบงานวิจัยเกี่ยวกับเรื่องการพัฒนาารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน และปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำลังให้ความสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโดยพัฒนาครูทั้งระบบ เพื่อเป็นการสนองนโยบายสำคัญของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสนองต่อนโยบายปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่องการพัฒนาารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งจะเป็นข้อมูลที่สำคัญอย่างยิ่งในการเสริมสร้างพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาให้ปฏิบัติงานในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

คำถามการวิจัย

รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมีลักษณะอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบเชิงสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

สมมติฐานการวิจัย

รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ จะก่อให้เกิดประโยชน์ดังนี้

1. ด้านวิชาการ

ผู้บริหารสถานศึกษาได้รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

2. ด้านการประยุกต์ใช้

2.1 โรงเรียนและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้แนวทางในการแก้ไขสภาพปัญหาเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางและเป็นแบบอย่างในการพัฒนาตนเองและผู้ร่วมงานให้มีสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษา

2.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถใช้เป็นแนวทางในการกำหนดแนวทางการสรรหา การคัดเลือก และการแต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนเป็นแนวทางในการส่งเสริมพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีสมรรถนะสูงขึ้น

2.3 นักการศึกษาและนักวิจัยสามารถใช้ผลการวิจัยเป็นแนวทางสำหรับการฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะให้กับผู้บริหารสถานศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ขอบเขตเนื้อหา ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาของการวิจัยไว้ ดังนี้

1.1 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

1.1.1 สมรรถนะหลัก ได้แก่ 1) สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) สมรรถนะด้านการบริการที่ดี 3) สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง 4) สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม และ 5) สมรรถนะด้านคุณธรรมจริยธรรม

1.1.2 สมรรถนะประจำสายงาน ได้แก่ 1) สมรรถนะด้านการสื่อสารและการจูงใจ 2) สมรรถนะด้านการมีวิสัยทัศน์ 3) สมรรถนะด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์ 4) สมรรถนะด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และ 5) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ

1.2 ประสิทธิภาพผลของโรงเรียน ได้แก่ 1) ประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการ 2) ประสิทธิภาพด้านการจัดการเรียนการสอน 3) ประสิทธิภาพด้านครูและบุคลากร 4) ประสิทธิภาพด้านผู้เรียน และ 5) ประสิทธิภาพด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน และ 6) ประสิทธิภาพด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

2.1 ผู้ทรงคุณวุฒิ สัมภาษณ์เพื่อจะได้ประเด็นตัวแปรเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียน

ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 คน เลือกมาโดยการเจาะจง โดยมีเกณฑ์ ดังนี้

2.1.1 อาจารย์ในระดับสถาบันอุดมศึกษา เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการสอนทางการบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก หรือมีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์ จำนวน 2 คน

2.1.2 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เป็นผู้ที่ยังดำรงตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา จำนวน 2 คน

2.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา และมีวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ จำนวน 2 คน

2.1.4 ครู เป็นครูที่มีประสบการณ์ในการสอนไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโททางการศึกษา มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ จำนวน 2 คน

2.2 โรงเรียนดีเด่น ศึกษาเพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา และนำไปปรับเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย

โรงเรียนดีเด่นในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 1 โรงเรียน ซึ่งเลือกมาโดยการเจาะจง เป็นโรงเรียนที่ได้รับรางวัลโรงเรียนพระราชทานในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งได้แก่ โรงเรียนบ้านง่อนหนองพะเนาว์ อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยผู้บริหาร 1 คน และครู 44 คน รวมทั้งสิ้น 45 คน

2.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เก็บข้อมูลเพื่อใช้ตรวจสอบสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ปีการศึกษา 2554 จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 610 คน และครู 8,390 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 9,000 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ปีการศึกษา 2554 จำนวน 600 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 120 คน ครู 480 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน

3. ตัวแปรที่ศึกษา มีดังนี้

3.1 ตัวแปรสาเหตุ จำแนกออกเป็น 2 ลักษณะคือ

3.1.1 ตัวแปรแฝงภายนอก ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 2 ตัว ได้แก่

3.1.1.1 ตัวแปรแฝงด้านภูมิหลังผู้บริหารสถานศึกษา วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา การอบรมทางการบริหาร และประสบการณ์ในการบริหาร

3.1.1.2 ตัวแปรแฝงด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว ประกอบด้วยความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับผู้ใต้บังคับบัญชา การจัดโครงสร้างงานในโรงเรียน การใช้อำนาจในตำแหน่งผู้บริหาร และความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

3.1.2 ตัวแปรแฝงภายใน ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 2 ตัว ได้แก่

3.1.2.1 สมรรถนะหลัก สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว คือ 1) สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) สมรรถนะด้านการบริการที่ดี 3) สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง 4) สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม และ 5) สมรรถนะด้านคุณธรรมจริยธรรม

3.1.2.2 สมรรถนะประจำสายงาน สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวคือ 1) สมรรถนะด้านการสื่อสารและการจูงใจ 2) สมรรถนะด้านการมีวิสัยทัศน์ 3) สมรรถนะด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์ 4) สมรรถนะด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และ 5) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ

3.2 ตัวแปรผล ได้แก่ องค์ประกอบด้านประสิทธิผลของโรงเรียน สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัว คือ 1) ประสิทธิผลด้านการบริหารจัดการ 2) ประสิทธิผลด้านการจัดการเรียนการสอน 3) ประสิทธิผลด้านครูและบุคลากร 4) ประสิทธิผลด้านผู้เรียน 5) ประสิทธิผลด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน และ 6) ประสิทธิผลด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้วิจัยได้สังเคราะห์กรอบแนวคิดในการวิจัยจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน 5 องค์ประกอบหลัก ได้ 1) องค์ประกอบด้านภูมิหลังผู้บริหาร 2) องค์ประกอบด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง 3) องค์ประกอบด้านสมรรถนะหลัก 4) องค์ประกอบด้านสมรรถนะประจำสายงาน และ 5) องค์ประกอบด้านประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งแต่ละองค์ประกอบได้อาศัยแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่สอดคล้องกัน ทำให้ได้ข้อสรุปเพื่อเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเบื้องต้น ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านภูมิหลังของผู้บริหาร

การศึกษาองค์ประกอบด้านภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา ได้คัดเลือกตัวแปร ดังนี้ 1) อายุ 2) ระดับการศึกษา 3) การอบรมทางการบริหาร และ 4) ประสบการณ์ในการบริหาร

1.1 อายุของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน อาศัยแนวคิดและงานวิจัยของมาสลาช (Maslach, 1982 อ้างถึงในเพ็ญศรี ปรากฏสุวรรณ, 2541); จารุวัฒน์ บุรพันธ์ (2546) และสุวัฒน์ วิวัฒน์านนท์ (2548)

1.2 ระดับการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอาศัยแนวคิดและงานวิจัยของเพนดลีย์ (Pendley, 1985 อ้างถึงใน สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2542); ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544); จารุวัฒน์ บุรพันธ์ (2546); พิมพ็อร สดเอี่ยม (2547); สมจิตร อุดม (2547) และ สุวัฒน์ วิวัฒน์านนท์ (2548)

1.3 การอบรมทางการบริหารส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน อาศัยแนวคิดและงานวิจัยของซอนเบค (1991); ปราณี เฉลิมโคม (2541); สมจิตร อุดม (2547) และสุวัฒน์ วิวัฒน์านนท์ (2548)

1.4 ประสบการณ์ในการบริหารส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน อาศัยแนวคิดและงานวิจัยของปราณี เฉลิมโคม (2541); นงพะงา บันทองพันธ์ (2542);

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2543); ประคอง รัศมีแก้ว (2545); จารุวัฒน์ บุรพันธ์ (2546); สมจิตร อุดม (2547) และสุวัฒน์ วิวัฒนานนท์ (2548)

2. องค์ประกอบด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาองค์ประกอบด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง ได้คัดเลือกตัวแปร ดังนี้

- 1) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับผู้ใต้บังคับบัญชาในโรงเรียน
- 2) การจัดโครงสร้างงานในโรงเรียน 3) การใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหาร และ 4) ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับผู้ใต้บังคับบัญชาในโรงเรียน อาศัยแนวคิดและงานวิจัยของ Fiedler (1976); ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2543); จันทราณี สงวนนาม (2545); สมจิตร อุดม (2547); และนภาพร ส่งแสง (2550)

2.2 การจัดโครงสร้างงานในโรงเรียน อาศัยแนวคิดและผลงานวิจัยของ Fiedler (1976); Moriarty (1989); ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ (2540); ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2543); สุชาติ การสมบัติ (2544); ปิติชาย ต้นปิติ (2547) และคุณลักษณะ เศษระพานิช (2550)

2.3 การใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา อาศัยแนวคิดและงานวิจัยของ Fiedler (1976); ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2543) และนภาพร ส่งแสง (2550)

2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน อาศัยแนวคิดและงานวิจัยของ Fiedler (1976); ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2543) และนภาพร ส่งแสง (2550)

3. องค์ประกอบด้านสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา

การศึกษาองค์ประกอบด้านสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ได้คัดเลือกตัวแปร ดังนี้ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม และ 5) คุณธรรมจริยธรรม

3.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ อาศัยแนวคิดและผลงานวิจัยของ Spencer and Spencer (1993); Boyatzis (1999); Green (1999); Zwell (2000); Forster (2000); Hellriegel (2001); สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2549); รวีวรรณ เผ่ากันหา (2548); กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข (2549); สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2549); สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549);

กีรติ ยศยิ่งยง (2550); เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม (2550); ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2550);
เรชา ชูสุวรรณ (2550); ธวัช กรุดมณี (2550); และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ
พลเรือน (2552)

3.2 การบริการที่ดี อาศัยแนวคิดและผลงานวิจัยของ Spencer and
Spencer (1993); Boyatzis (1999); Green (1999); Zwell (2000); Forster (2000);
Hellriegel (2001); รวีวรรณ เผ่ากัณฑ์ (2548); สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
(2549); สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549);
เรชา ชูสุวรรณ (2550); นภาเดช บุญเชิดชู (2552); และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ
พลเรือน (2552)

3.3 การพัฒนาตนเอง อาศัยแนวคิดและผลงานวิจัยของ Spencer
and Spencer (1993); Boyatzis (1999); Green (1999); Zwell (2000); Hellrigle (2001);
Jackson and Slocum (2001); กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข (2549); สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2549); สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษา (2549); เรชา ชูสุวรรณ (2550); นภาเดช บุญเชิดชู (2552) และ
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552)

3.4 การทำงานเป็นทีม อาศัยแนวคิดและผลงานวิจัยของ Spencer and
Spencer (1993); Boyatzis (1999); Green (1999); Zwell (2000); Forster (2000); Hellrigle,
Jackson and Slocum (2001); กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข (2549); สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2549); สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษา (2549); เรชา ชูสุวรรณ (2550); วิทยา จันทศิริ (2551);
นภาเดช บุญเชิดชู (2552); สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552)

3.5 คุณธรรมและจริยธรรม อาศัยแนวคิดและผลงานวิจัยของ
Zwell (2000); Forster (2000); Hellrigle (2001); Jackson and Slocum (2001);
กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข (2549), กีรติ ยศยิ่งยง (2550);
เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม (2550); เรชา ชูสุวรรณ (2550); วิทยา จันทศิริ (2551); และ
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน(2552)

4. องค์ประกอบด้านสมรรถนะประจำสายงานผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ คัดเลือกตัวแปร ดังนี้ 1) การสื่อสารและการจูงใจ 2) การมีวิสัยทัศน์ 3) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 4) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และ 5) ภาวะผู้นำ

4.1 การสื่อสารและการจูงใจ อาศัยแนวคิดและงานวิจัยของ Spencer and Spencer (1993); Boyatzis (1999); Green (1999); Zwell (2000); Forster (2000); Hellrigel (2001); Jackson and Slocum (2001); ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2550); เรชา ชูสุวรรณ (2550); ธวัช กรุดมณี (2550); นภาเดช บุญเชิดชู (2552) และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552)

4.2 การมีวิสัยทัศน์ อาศัยแนวคิดและงานวิจัยของ Spencer and Spencer (1993); Green (1999); Zwell (2000); Forster (2000); Hellrigel (2001); Jackson and Slocum (2001); สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2549); สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549); กীরติ ยศยิ่งยง (2550); ธวัช กรุดมณี (2550); และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552)

4.3 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ อาศัยแนวคิดและงานวิจัยของ Spencer and Spencer (1993); Boyatzis (1999); Green (1999); Zwell (2000); Hellrigel (2001); Jackson and Slocum (2001); รวีวรรณ เฟ่ากัณหา (2548); กรมการแพทย์ สาธารณสุข (2549); สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2549); สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549); เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม (2550); ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2550); เรชา ชูสุวรรณ (2550) และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552)

4.4 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร อาศัยแนวคิดและงานวิจัยของ Spencer and Spencer (1993); Boyatzis (1999); Zwell (2000); Forst (2000); Hellriegel (2001); รวีวรรณ เฟ่ากัณหา (2548); กรมการแพทย์ สาธารณสุข (2549); สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2549); สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549); ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2550); และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552)

4.5 ภาวะผู้นำ อาศัยแนวคิดและงานวิจัยของ Spencer and Spencer (1993); Boyatzis (1999); Zwell (2000); Forster (2002); รวีวรรณ เผ่ากัณฑ์ (2548); กรมการแพทย์ สาธารณสุข (2549); สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549); เรชา ชูสุวรรณ (2550); วิทยา จันทร์ศิริ (2551) และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552)

5. องค์ประกอบด้านประสิทธิผลของโรงเรียน

การศึกษาองค์ประกอบด้านประสิทธิผลของโรงเรียน ได้คัดเลือกตัวแปร ดังนี้ 1) ด้านการบริหารจัดการ 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านครูและบุคลากร 4) ด้านผู้เรียน 5) ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน และ 6) ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม

5.1 ด้านการบริหารจัดการ อาศัยแนวคิดและงานวิจัยของ Sammons (1995); Cheng (1996); Mosley (2000); Griffin (2001); Barnhart (2001); Sergiovanni (2001); Hoy and Miskel (2008); วิโรจน์ จันทสิงห์ (2542); เกษม วัฒนชัย (2545); มาตรฐานการศึกษาชาติ (2545); ทิศนา แชมมณีและคณะ (2547); วิโรจน์ สารรัตน์ (2548); ศิริวรรณ หวลกระสินธุ์ (2549); สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551) และฤทัยทรัพย์ ดอกคำ (2553)

5.2 ด้านการจัดการเรียนการสอน อาศัยแนวคิดและงานวิจัยของ Cheng (1996); Mosley (2000); Griffin (2001); Sergiovanni (2001); Hoy and Miskel (2008); วิโรจน์ จันทสิงห์ (2542); เกษม วัฒนชัย (2545); ทิศนา แชมมณีและคณะ (2547); วิโรจน์ สารรัตน์ (2548) และฤทัยทรัพย์ ดอกคำ (2553)

5.3 ด้านครูและบุคลากร อาศัยแนวคิดและงานวิจัยของ Griffin (2001); Sergiovanni (2001); Hoy and Miskel (2008); วิโรจน์ จันทสิงห์ (2542); เกษม วัฒนชัย (2545); ภารดี อนันต์นาวิ (2545); นงลักษณ์ วิรัชชัย (2545); ทิศนา แชมมณีและคณะ (2547); วิโรจน์ สารรัตน์ (2548); วาโร เฟิงสวัสดิ์ (2549); สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551) และฤทัยทรัพย์ ดอกคำ (2553)

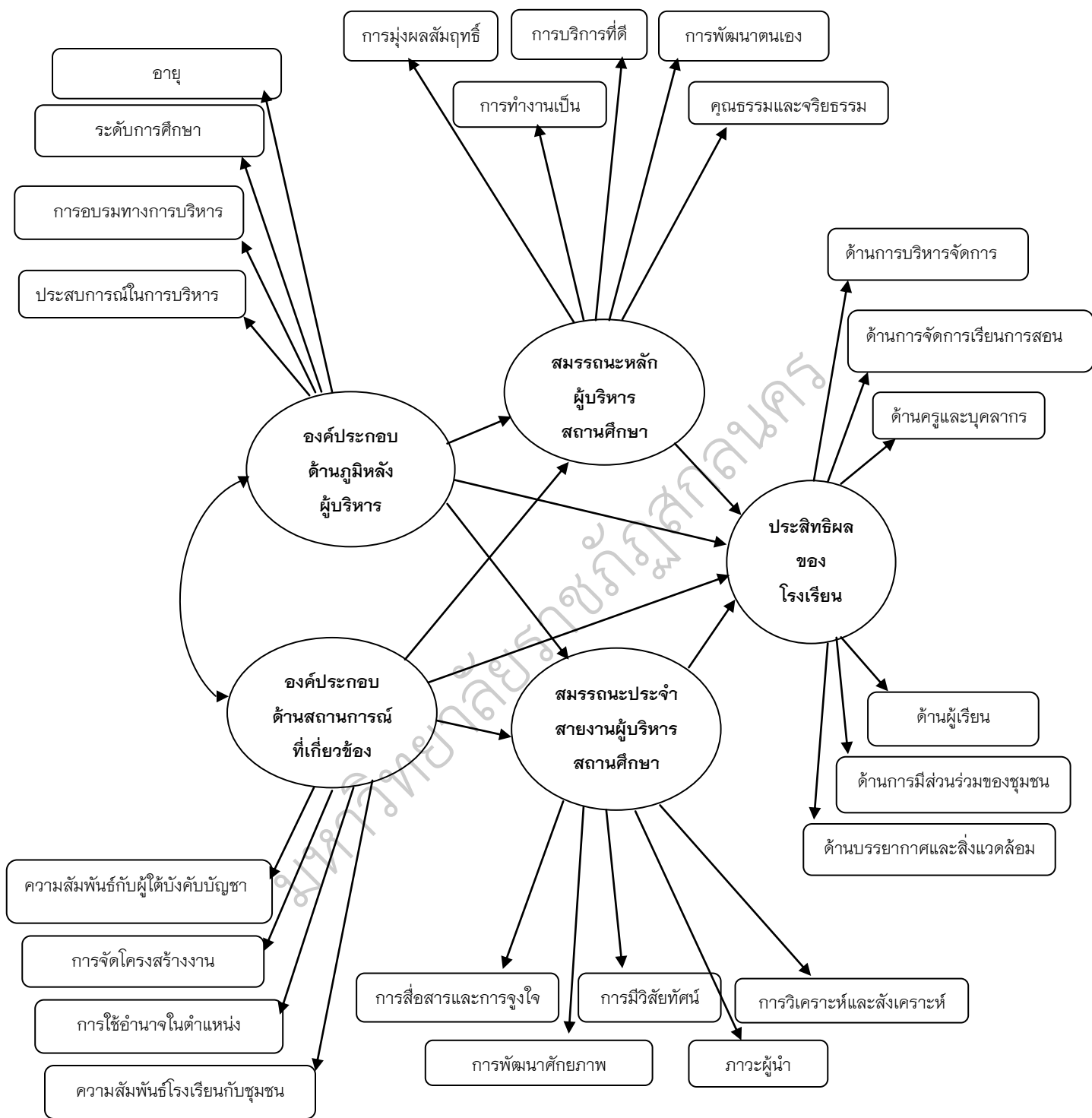
5.4 ด้านผู้เรียน อาศัยแนวคิดและงานวิจัยของ Sammons (1995); Cheng (1996); Mosley (2000); Sergiovanni (2001); Hoy and Miskel (2008); เกษม วัฒนชัย (2545); ภารดี อนันต์นาวิ (2545); นงลักษณ์ วิรัชชัย (2545); ทิศนา แชมมณีและคณะ

(2547); วิโรจน์ สารรัตน์ (2548); วาโร เฟ็งสวัสดิ์ (2549); ศิริวรรณ หวลกระสินธุ์ (2549); สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551) และฤทัยทรัพย์ ดอกคำ (2553)

5.5 ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน อาศัยแนวคิดและงานวิจัยของ Cheng (1996); Mosley (2000); Griffin (2001); Barnhart (2001); Sergiovanni (2001); Hoy and Miskel (2008); วิโรจน์ จันทสิงห์ (2542); เกษม วัฒนชัย (2545); มาตรฐาน การศึกษาชาติ (2545); และฤทัยทรัพย์ ดอกคำ (2553)

5.6 ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม อาศัยแนวคิดและงานวิจัยของ Sammons (1995); Mosley (2000); Griffin (2001); Sergiovanni (2001); Hoy and Miskel (2008); เกษม วัฒนชัย (2545); ภาวดี อนันต์นาวิ (2545); มาตรฐานการศึกษาชาติ (2545); วิโรจน์ สารรัตน์ (2548); วาโร เฟ็งสวัสดิ์ (2549) และฤทัยทรัพย์ ดอกคำ (2553)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี



ภาพประกอบ 1 ร่างรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

นียมศัพท์เฉพาะ

1. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาวัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย สมรรถนะ 2 ด้านใหญ่ ดังนี้

1.1 สมรรถนะหลัก หมายถึง ความสามารถพื้นฐานที่เป็นหลักในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และคุณธรรมและจริยธรรม สมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาวัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ

1.1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้ติดตามมาตรฐานที่มีอยู่หรือตามเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น

1.1.2 การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจและความพยายามของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะให้บริการต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา หรือหน่วยงานอื่นๆ

1.1.3 การพัฒนาตนเอง หมายถึง ความสนใจใฝ่รู้ สัมผัสความรู้ ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องของผู้บริหารสถานศึกษาจนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติราชการจนเกิดผลสัมฤทธิ์

1.1.4 การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงานหรือส่วนราชการ โดยมีฐานะเป็นสมาชิกรวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

1.1.5 คุณธรรมและจริยธรรม หมายถึง การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมตามหลักคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพเพื่อศักดิ์ศรีของข้าราชการ

1.2 สมรรถนะประจำสายงาน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามสายงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ได้แก่ การสื่อสารและการจูงใจ การมีวิสัยทัศน์ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และภาวะผู้นำ สมรรถนะประจำสายงานผู้บริหารสถานศึกษาวัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ

1.2.1 การสื่อสารและการจูงใจ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสื่อความด้วยวิธีการต่างๆ หรือสื่อต่างๆ เพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจ ยอมรับ สนับสนุนความคิดของตนเอง

1.2.2 การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดทิศทางการกิจ และเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน และความสามารถในการสร้างความร่วมแรงร่วมใจ เพื่อให้ภารกิจบรรลุตามวัตถุประสงค์

2.2.3 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจวิเคราะห์สถานการณ์ ประเด็นปัญหาแยกส่วนย่อยๆ การจัดหมวดหมู่อย่างเป็นระบบ การสรุปความคิดรวบยอดในประเด็นปัญหา การแสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหาในการบริหารงาน

1.2.4 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง ความเอาใจใส่และตั้งใจที่จะส่งเสริม ปรับปรุง และพัฒนาให้บุคลากรมีศักยภาพ หรือมีสุขภาวะทั้งทางปัญญา ร่างกาย จิตใจ

1.2.5 ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่จะเป็นผู้นำในการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย วิธีการทำงานให้ทีมปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นเต็มประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดจากสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการบริหารจัดการ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านครูและบุคลากร ด้านผู้เรียน ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน และด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม ประสิทธิภาพของโรงเรียนวัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ

2.1 ด้านการบริหารจัดการ หมายถึง การบริหารจัดการงานของโรงเรียนในด้านการวางแผนการปฏิบัติงาน โครงการ การจัดโครงสร้างงาน รวมทั้งการมอบหมายงานของบุคลากรตามกรอบงาน จนทำให้ได้คุณภาพมาตรฐานตามเกณฑ์ที่กำหนด

2.2 ด้านการเรียนการสอน หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของโรงเรียนอย่างหลากหลาย สอดคล้องกับหลักสูตร คักยภาพ และความต้องการของผู้เรียน และมีคุณภาพมาตรฐานตามเกณฑ์ที่กำหนด

2.3 ด้านครูและบุคลากร หมายถึง การบริหารจัดการด้านครูและบุคลากรในโรงเรียนให้มีการพัฒนาความรู้ ความตระหนักและเข้าใจ จัดการเรียนการสอนเต็มความรู้ความสามารถ ใช้สื่อเทคโนโลยีด้านการศึกษาได้ และมีคุณภาพมาตรฐานตามเกณฑ์ที่กำหนด

2.4 ด้านผู้เรียน หมายถึง การบริหารจัดการด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของโรงเรียน จนทำให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามเกณฑ์คุณภาพและมาตรฐานที่กำหนด

2.5 ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน หมายถึง การสนับสนุนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของโรงเรียนทั้งด้านทรัพยากรในการลงทุนด้านการศึกษาการเข้ามาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การมีส่วนร่วมด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของโรงเรียน หรือการสนับสนุนและความร่วมมือในด้านต่างๆ

2.6 ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม หมายถึง การจัดบรรยากาศที่สะอาด เรียบร้อย มีความปลอดภัย รวมทั้งการบริการด้านสาธารณูปโภคสะอาดทัศนูปกรณ์การปกครองนักเรียนเพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบและความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของนักเรียน ครูและบุคลากรซึ่งจะส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนของครูในโรงเรียน

3. องค์ประกอบด้านภูมิหลังของผู้บริหาร หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวกับคุณสมบัติความเป็นผู้บริหาร มีดังนี้ อายุ ระดับการศึกษา การศึกษาอบรมทางการบริหาร และประสบการณ์ในการบริหาร องค์ประกอบด้านภูมิหลังวัดได้จากแบบตรวจสอบรายการที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น (Checklist)

3.1 อายุ หมายถึง อายุของผู้บริหารสถานศึกษา

3.2 ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาขั้นสูงสุดของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกออกเป็น 3 ระดับ คือ 1) ปริญญาตรี 2) ปริญญาโท 3) ปริญญาเอก

3.3 การอบรมทางการบริหาร หมายถึง การที่ผู้บริหารได้ผ่านการอบรมในหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาหรือหลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารจากหน่วยงานของรัฐ และเอกชนในรอบ 5 ปีที่ผ่านมา ซึ่งนับเป็นจำนวนครั้งของการได้รับการอบรม

3.4 ประสบการณ์ในการบริหาร หมายถึง จำนวนปีที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและปฏิบัติงานในหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

4. องค์ประกอบด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง สภาพการณ์ในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินการต่างๆ บรรลุวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับผู้ใต้บังคับบัญชา การจัดโครงสร้างงาน การใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา และ ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องวัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า(Rating Scale) มี 5 ระดับ

4.1 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง ระดับความเชื่อถือไว้วางใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อครู และความใกล้ชิดสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครู และระหว่างครูด้วยกัน

4.2 การจัดโครงสร้างงาน หมายถึง ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการจัดโครงสร้างที่เกี่ยวกับจุดมุ่งหมาย การดำเนินงานและการติดตามผล

4.3 การใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่ออำนาจในการให้คุณให้โทษครู หรืออำนาจในการสั่งการให้ครูปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน หมายถึง การเอาใจใส่งาน ที่เกี่ยวกับการวางแผนสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน การสร้างและเผยแพร่เกียรติประวัติของโรงเรียน การให้บริการชุมชน การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน การได้รับการสนับสนุนและความร่วมมือจากชุมชนเป็นอย่างดี

5. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง แนวคิดที่กำหนดขึ้นมาอย่างเป็นระบบที่สามารถแสดงถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่เป็นตัวแปรแฝงภายนอก ได้แก่ องค์ประกอบด้านภูมิหลังของผู้บริหาร และสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง กับตัวแปรแฝงภายใน ได้แก่ องค์ประกอบสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษา และองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงานผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อตัวแปรผลที่เป็นตัวแปรแฝงภายใน ซึ่งได้แก่

องค์ประกอบด้านประสิทธิผลของโรงเรียน

6. ข้อมูลเชิงประจักษ์ หมายถึง ข้อมูลที่เก็บรวบรวมโดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของโรงเรียน จากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ในปีการศึกษา 2554

7. ตัวแปรแฝง หมายถึง ตัวแปรเชิงสมมติฐานที่ไม่สามารถวัดค่าของตัวแปรได้โดยตรง แต่มีโครงสร้างตามทฤษฎีที่แสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ ซึ่งการวิจัยนี้ประกอบด้วย

7.1 ตัวแปรแฝงภายนอก หมายถึง ตัวแปรสาเหตุที่ไม่มีตัวแปรแฝงใดในรูปแบบเป็นสาเหตุของตัวแปรนั้น ตัวแปรสาเหตุของตัวแปรแฝงภายนอกจึงไม่ปรากฏในรูปแบบ สำหรับการวิจัยนี้ ตัวแปรแฝงภายนอก ได้แก่ องค์ประกอบด้านภูมิหลังของผู้บริหาร และองค์ประกอบด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง ตัวแปรแฝงภายนอกวัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ

7.1.1 องค์ประกอบด้านภูมิหลังของผู้บริหาร หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณสมบัติความเป็นผู้บริหาร มีดังนี้ อายุ ระดับการศึกษา การอบรมทางการบริหาร และประสบการณ์ในการบริหาร

7.1.2 องค์ประกอบด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องสภาพการณ์ในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินการต่าง ๆ บรรลุวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับผู้ใต้บังคับบัญชา การจัดโครงสร้างงาน การใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา และความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

7.2 ตัวแปรแฝงภายใน หมายถึง ตัวแปรที่ผู้วิจัยสนใจศึกษาว่าได้รับอิทธิพลจากตัวแปรใด สาเหตุของตัวแปรแฝงภายในจะแสดงไว้ในรูปแบบอย่างชัดเจน สำหรับการวิจัยครั้งนี้ตัวแปรแฝงภายใน ได้แก่ สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของโรงเรียน

การวัดตัวแปรแฝงแต่ละองค์ประกอบที่ใช้ในการวิจัยนี้ จะวัดจากตัวแปรสังเกตได้จำนวน 24 ตัว โดยวัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ

8. รูปแบบลิสเรล (LISREL Model) หรือรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น หมายถึง รูปแบบเชิงสถิติที่อธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Cause) แบบเส้นตรง (Linear) ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ทั้งตัวแปรที่สังเกตได้ (Observed Variable หรือ Manifest Variable) จำนวน 24 ตัว และตัวแปรแฝง (Latent Variable) จำนวน 5 ตัว โดยไม่มีเงื่อนไขหรือข้อจำกัดเกี่ยวกับทิศทางของการเป็นสาเหตุ

9. โปรแกรม LISREL หมายถึง โปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่พัฒนาขึ้นโดย Joreskog And Sorbom เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรณะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากกลุ่มตัวอย่าง และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

10. รูปแบบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หมายถึง ผลการวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรม LISREL พบว่าค่า ไค-สแควร์แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และมีความน่าจะเป็น (p-value) เข้าใกล้ 1 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index = GFI) และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjust Goodness of Index = AGFI) มีค่าเท่ากับ 1 หรือเข้าใกล้ 1

10. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร หมายถึง หน่วยงานที่เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ. ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาภาคบังคับ ตั้งแต่ระดับปฐมวัยถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในจังหวัดสกลนคร

11. โรงเรียนดีเด่น หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ที่ได้รับรางวัลโรงเรียนพระราชทาน ในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนบ้านง่อนหนองพะเนา อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต2

12. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสถานศึกษา เพื่อควบคุม ดูแลและรับผิดชอบในกิจกรรมต่างๆ ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ สำหรับการวิจัยนี้ หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาซึ่งเป็นบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

13. ครู หมายถึง ครูที่สอนอยู่ในโรงเรียนหรือสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เปิดสอน
ชั้นปฐมวัยถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หรือเปิดสอนชั้นปฐมวัยถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ในปีการศึกษา 2554

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้วิจัยได้จำแนกเนื้อหาออกเป็น 7 หัวข้อ ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ
 - 1.1 ความหมายของสมรรถนะ
 - 1.2 ลักษณะของสมรรถนะ
 - 1.3 องค์ประกอบของสมรรถนะ
 - 1.4 การวัดสมรรถนะ
 - 1.5 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล
 - 2.1 ความหมายของประสิทธิผล
 - 2.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผล
 - 2.3 ประสิทธิผลของโรงเรียนและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 3.แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ
 - 3.1 ความหมายของรูปแบบ
 - 3.2 ประเภทของรูปแบบ
 - 3.3 คุณลักษณะของรูปแบบที่ดี
 - 3.4 การพัฒนารูปแบบ
4. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น
5. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับประสิทธิผลของโรงเรียนและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. การนำแนวคิดสมรรถนะไปประยุกต์ใช้ในโรงเรียน
7. การสังเคราะห์กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ

แนวความคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency) ได้เริ่มขึ้นในปี ค.ศ. 1960 จากการเสนอบทความทางวิชาการของ David C. McClelland นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ซึ่งได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดี (Excellent Performer) ของบุคคลในองค์กรกับระดับทักษะ ความรู้ ความสามารถ โดยระบุว่าการวัด IQ และการทดสอบบุคลิกภาพเป็นวิธีการที่ไม่เหมาะสมในการทำนายความสามารถ แต่ควรใช้บุคคลที่มีความสามารถมากกว่าคะแนนทดสอบ (Test Scores) ต่อมาในปี ค.ศ.1970 บริษัท Mc Ber ซึ่ง David C. McClelland เป็นผู้ดูแลได้รับการติดต่อจากองค์กร The US State Department ให้ช่วยคัดเลือกเจ้าหน้าที่ทำหน้าที่เป็นตัวแทนของประเทศสหรัฐอเมริกา (Foreign Service Information Officer : FSIOS) ในประเทศต่างๆ ทั่วโลก ซึ่งก่อนหน้านั้นการคัดเลือกเจ้าหน้าที่ FSIOS ใช้แบบทดสอบที่มุ่งทดสอบด้านทักษะที่คิดว่าจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งดังกล่าว แต่พบว่าผู้ที่ทำคะแนนสอบได้ดีไม่ได้มีผลการปฏิบัติงานตามที่องค์กรต้องการ McClelland ได้พัฒนาเครื่องมือชนิดใหม่ในการคัดเลือกคนที่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานได้ดีแทนข้อทดสอบแบบเก่าโดยใช้วิธีการประเมินที่เรียกว่า Behavioral Event Interview (BEI) เพื่อค้นหาลักษณะพฤติกรรมของผู้ที่ปฏิบัติงานดี แล้วเปรียบเทียบกับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์เฉลี่ยเพื่อหาพฤติกรรมที่แตกต่างกัน เรียกพฤติกรรมที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานที่ดีว่าสมรรถนะ (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2548, หน้า 57)

ต่อมาในปี ค.ศ.1973 McClelland ได้แสดงแนวคิดเรื่องสมรรถนะไว้ในบทความชื่อ Testing for Competence Rather Than Intelligence ว่า IQ ซึ่งประกอบด้วยความถนัดหรือความเชี่ยวชาญทางวิชาการ ความรู้ และความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จไม่ใช่ตัวชี้วัดที่ดีของผลงานและความสำเร็จโดยรวม แต่สมรรถนะบุคคลกลับเป็นสิ่งที่สามารถคาดหมายความสำเร็จในงานดีกว่าซึ่งสะท้อนให้เห็นได้อย่างชัดเจนว่าผู้ที่ทำงานเก่งไม่ได้หมายถึง ผู้ที่เรียนเก่งเสมอไป แต่ผู้ที่ประสบผลสำเร็จในการทำงานต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการประยุกต์ใช้หลักการหรือวิชาการที่มีอยู่ในตัวเองเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในงานที่ตนทำ จึงจะกล่าวได้ว่าบุคคลนั้นมีสมรรถนะ (Stoner, 1986)

แนวคิดเรื่องสมรรถนะของ McClelland แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า สมรรถนะ หรือความสามารถของบุคคลส่งผลดีต่อผลการปฏิบัติงานมากกว่า IQ ทำให้ได้รับความสนใจจากนักวิชาการทั่วไปอย่างมากและมีพัฒนาการขึ้นเป็นลำดับ ปี ค.ศ.1982 Boyatzis ได้เขียนหนังสือชื่อ The Competent Manager : A Model of Effective Performance โดยได้ใช้คำว่า Competencies เป็นคนแรก ปี ค.ศ.1994 Hamel และ Prahalad เขียนหนังสือชื่อ Competing for the future และได้นำเสนอสิ่งที่เรียกว่าสมรรถนะหลัก (Core Competencies) หรือความสามารถหลักขององค์กร โดยชี้ว่าเป็นความสามารถที่ทำให้องค์กรมีความได้เปรียบในการแข่งขันและเป็นสิ่งที่คู่แข่งไม่อาจเลียนแบบได้

ต่อมาได้มีการนำแนวความคิดนี้ไปประยุกต์ใช้ในงานบริหารบุคคลในหน่วยงานราชการของสหรัฐอเมริกา โดยกำหนดว่าในแต่ละตำแหน่งงาน จะต้องมีความรู้และสามารถใดบ้าง และอยู่ในระดับใดจึงจะทำให้บุคลากรนั้นมีคุณลักษณะที่ดี มีผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพสูง และได้ผลการปฏิบัติงานตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร หลังจากนั้นแนวความคิดเรื่องสมรรถนะได้ขยายผลมายังภาคธุรกิจเอกชนของสหรัฐอเมริกามากยิ่งขึ้น สามารถสร้างความสำเร็จให้แก่ธุรกิจอย่างเห็นผลได้ชัดเจน นิตยสาร Fortune ฉบับเดือนกันยายน ปี ค.ศ.1998 ได้สำรวจความคิดเห็นจากผู้บริหารระดับสูงกว่า 4,000 คน จาก 15 ประเทศ พบว่าองค์กรธุรกิจชั้นนำได้นำแนวความคิดนี้ไปใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารมากถึงร้อยละ 67 และบริษัทที่ปรึกษาด้านการจัดการชื่อ Bain and Company (1998) ได้สำรวจบริษัทจำนวน 708 บริษัททั่วโลก ในปี ค.ศ.1998 พบว่า Core Competency เป็นเครื่องมือบริหารสมัยใหม่ที่บริษัทนิยมนำมาใช้ปรับปรุงการจัดการที่ได้รับความนิยมสูงสุดเป็นอันดับ 3 และในปี ค.ศ.2005 อยู่ในลำดับที่ 6 จากจำนวนเครื่องมือทางการบริหาร 25 รายการ สำหรับประเทศไทยได้มีการนำแนวความคิดสมรรถนะมาใช้ในองค์กรที่เป็นเครือข่ายบริษัทข้ามชาติก่อนที่จะแพร่หลายเข้าไปสู่บริษัทชั้นนำของประเทศ เช่น เครือปูนซีเมนต์ไทย ซินคอร์เปอรเรชั่น บริษัทการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย การสำรวจและการผลิตปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน) เนื่องจากภาคเอกชนได้นำแนวคิดสมรรถนะไปใช้จนเกิดผลสำเร็จอย่างเห็นได้ชัดจนทำให้เกิดการตื่นตัวในวงราชการ จึงได้นำแนวคิดนี้ไปทดลองใช้กับหน่วยงานราชการ โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้นำแนวความคิดนี้มาใช้ในการพัฒนาข้าราชการพลเรือน ในระยะแรกได้ทดลองใช้ใน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency Based Human Resource Development) ในระบบการสรรหาผู้บริหารระดับสูง (Senior Executive System-SES) ใช้ในการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนในภาครัฐโดยยึดหลักสมรรถนะ และกำหนดสมรรถนะต้นแบบของข้าราชการเพื่อพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการและประสิทธิผลของหน่วยงานภาครัฐ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548ก)

1.1 ความหมายของสมรรถนะ

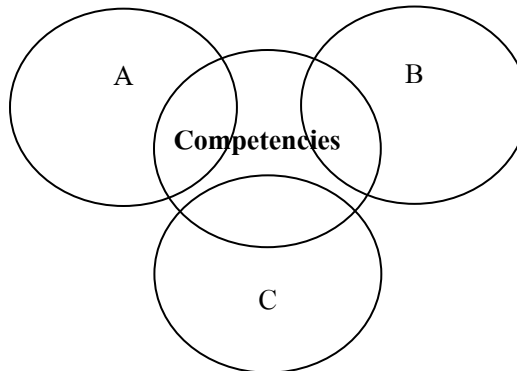
มีคำในภาษาไทยหลายคำที่ใช้แทนคำว่า Competency เช่น สมรรถนะ ความสามารถ และสมรรถภาพ คำว่า สมรรถนะ (สะ-มัด-อะ-นะ) ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525 แปลว่าความสามารถ คำว่า ความสามารถตามแนวคิดทางจิตวิทยาใช้คำว่า Ability หมายถึง ความสามารถในการเรียนรู้ที่จะปฏิบัติงาน หรือ ความสามารถและความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน แนวคิดด้านการวัดและประเมินผลบุคคล ใช้คำว่า Potential มีจุดเน้นที่ขีดความสามารถในการทำงานของบุคคลที่มีประสิทธิภาพ แนวคิดทางวิธีวิทยาการจัดการใช้คำว่า Core Competency ซึ่งหมายถึง ความสามารถหลักขององค์กร ธุรกิจที่ทำให้ธุรกิจประสบความสำเร็จ ส่วนคำว่า สมรรถภาพ (Capability) หมายถึง คุณลักษณะของบุคคล ทักษะทางวิชาชีพ ศักยภาพในการเรียนรู้และความสามารถ ที่จำเป็นต่อความสำเร็จ (दनัย เทียนพุดม, 2545) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548ก) ใช้คำว่า สมรรถนะ แทนคำ Competency ส่วนสุกัญญา รัตมีธรรมโชติ (2548ก) และ อารมณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2548) ใช้คำ Competency เช่นเดียวกับณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547ข) ซึ่งได้ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า Competency ประกอบด้วย ความรู้ พฤติกรรม ทักษะ ทักษะ ความเชื่อและอุปนิสัยของบุคคล เพียงแต่คำว่า Competency จะช่วยจัดระบบขององค์กรประกอบดังกล่าวให้เห็นภาพรวมที่ชัดเจนขึ้น โดยสรุปแล้วนักวิชาการส่วนใหญ่ ใช้คำว่า สมรรถนะ ที่หมายถึงความสามารถ สำหรับในการวิจัยครั้งนี้ใช้คำว่า “สมรรถนะ” ที่แปลว่า ความสามารถตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525 และสอดคล้องกับแนวคิดทางวิธีวิทยาการจัดการซึ่งนำแนวคิดสมรรถนะไปใช้ในทางธุรกิจอย่างแพร่หลาย

สำหรับความหมายของสมรรถนะตามแนวคิดของ McClelland (1999) หมายถึง บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผล

การปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ Spencer and Spencer (1993) ให้ความหมายสอดคล้องกันกับ McClelland คือ สมรรถนะ หมายถึงคุณลักษณะที่จำเป็นของบุคคล (Underlying Characteristics of an Individual) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงานเป็นคุณลักษณะในส่วนลึกเฉพาะของบุคคล ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมที่สามารถทำนายผลลัพธ์ที่ดีเลิศ (Superior Performance) ในงานได้

จากการศึกษาความหมายของสมรรถนะ พบว่า นักวิชาการส่วนใหญ่ให้ความหมายไปในทำนองเดียวกัน โดยใช้แนวคิดของ McClelland เป็นพื้นฐานในการให้ความหมายที่แสดงถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบสมรรถนะที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมและผลลัพธ์ที่ดีเลิศของงาน เช่น Hoy and Hoy (2008) ให้ความหมายว่าสมรรถนะ คือ ชุดของแบบแผนพฤติกรรม ความสามารถและคุณลักษณะที่ผู้ปฏิบัติงานควรมีในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จในการบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารงานและการพัฒนาองค์กร เพื่อให้สมาชิกขององค์กรได้พัฒนาตนเอง เพื่อให้ปฏิบัติงานในปัจจุบันและอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพตามที่ต้องการ Boyatzis (1999) กล่าวว่าสมรรถนะ คือ กลุ่มของความสามารถที่มีอยู่ในตัวบุคคล ซึ่งกำหนดพฤติกรรมของบุคคล เพื่อให้บรรลุถึงความต้องการของงานภายใต้ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กร และทำให้บุคคลมุ่งมั่นไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข (2549) สรุปว่าสมรรถนะหมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะ (Attribute) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานใดงานหนึ่งให้ประสบความสำเร็จในสถานการณ์ที่หลากหลายกว่า และได้ผลงานที่โดดเด่นดีกว่าคนอื่น ๆ สุภิญญา รัศมิธรรมโชติ (2548) ให้ความหมายว่าสมรรถนะ คือ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic or Attribute) ที่ทำให้บุคคลผู้นั้นทำงานใน ความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552) ให้ความหมายว่า สมรรถนะ คือ กลุ่มของความรู้ ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนทัศนคติของบุคคลที่จำเป็นในการทำงานให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมและผลของการปฏิบัติงาน ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ประกอบขึ้นจากทักษะความรู้ ความสามารถ ทัศนคติ บุคลิกภาพ ค่านิยมของบุคคล หรือพฤติกรรมของผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานยอดเยี่ยมในงานหนึ่งๆ

เนื่องจากสมรรถนะเป็นสิ่งที่ประกอบขึ้นมาจาก ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะ จึงทำให้เกิดความสับสนว่า สมรรถนะแตกต่างจากความรู้ ทักษะ ทศนคติ และแรงจูงใจ อย่างไร ความรู้หรือทักษะที่บุคคลมีอยู่นั้นถือเป็นสมรรถนะหรือไม่ ตามความเห็นของ McClelland ได้แบ่งสมรรถนะออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มแรกเป็นสมรรถนะขั้นพื้นฐาน หมายถึงความรู้ หรือทักษะพื้นฐานที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการทำงาน เช่น ความรู้เกี่ยวกับสินค้าที่ตนเองขายอยู่เป็นประจำหรือความสามารถในการอ่าน ซึ่งสมรรถนะเหล่านี้ไม่สามารถทำให้บุคคลมีผลงานที่ดีกว่าผู้อื่นได้ สมรรถนะในกลุ่มที่สองเป็นสมรรถนะที่มุ่งเน้นการใช้ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะอื่นๆ เพื่อช่วยให้เกิดผลสำเร็จที่ดีเลิศในงาน สถาบัน Schoonover Associates (2548) ได้มีการศึกษาและอธิบายในเชิงเปรียบเทียบว่า สมรรถนะเป็น บทสรุปของพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลงานที่ดีเลิศ (Excellent Performance) ดังนั้นความรู้ อย่างเดียวไม่ถือเป็นสมรรถนะ เว้นแต่ได้นำความรู้นั้นมาประยุกต์ใช้กับงานให้ประสบผลสำเร็จจึงถือเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะ ตัวอย่างเช่น ความรู้และความเข้าใจในความไม่แน่นอนของราคาในตลาดถือเป็นความรู้ แต่ความสามารถในการนำความรู้และความเข้าใจในความไม่แน่นอนของราคาในตลาดมาพัฒนารูปแบบการกำหนดราคาได้นั้น จึงจะถือเป็นสมรรถนะ ทักษะ อย่างเดียวไม่ถือเป็นสมรรถนะ แต่ทักษะที่ก่อให้เกิดผลสำเร็จอย่างชัดเจนถือเป็นสมรรถนะ เช่น ความสามารถในการนำเสนอผลิตภัณฑ์ใหม่เป็นทักษะ แต่ความสามารถในการวางตำแหน่งผลิตภัณฑ์ใหม่ (Positioning) ในตลาดให้แตกต่างจากคู่แข่งถือเป็นสมรรถนะ และสมรรถนะไม่ใช่แรงจูงใจหรือทัศนคติ แต่เป็นแรงขับภายในที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่ตนมุ่งหวังไปสู่สิ่งที่เป็นเป้าหมายของเขา เช่น ความต้องการความสำเร็จเป็นแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดแนวคิดหรือทัศนคติที่ต้องการสร้างผลงานที่ดี แต่ความสามารถในการทำงานให้สำเร็จได้ตรงตามเวลาที่กำหนดจึงจะถือเป็นสมรรถนะ สถาบัน Schoonover Associates แสดงคำอธิบายไว้ตามภาพประกอบ 2



A : Motives/Attitude Achievement wants to do an excellent job

B : Knowledge Understands market pricing dynamics

C : Achievement wants to do an excellent job

Competency : Uses understanding of market pricing dynamics to develop pricing models

ภาพประกอบ 2 ความสัมพันธ์ของความรู้ ทักษะและแรงจูงใจกับสมรรถนะ

(Schoonover Associates, 2005, p. 23)

จากความสัมพันธ์ของสมรรถนะกับความรู้ ทักษะ แรงจูงใจและทัศนคติ ผู้วิจัยได้สรุปความหมายของสมรรถนะว่า หมายถึง ความสามารถที่มีในบุคคลซึ่งสะท้อนออกมาในรูปของพฤติกรรมการทำงานที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์สูงสุด (Superior Performance) ที่องค์กรต้องการ โดยมีที่มาจากพื้นฐานความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) มโนทัศน์เกี่ยวกับตนเอง (Self-Concept) คุณลักษณะ (Trait) และแรงจูงใจ (Motive)

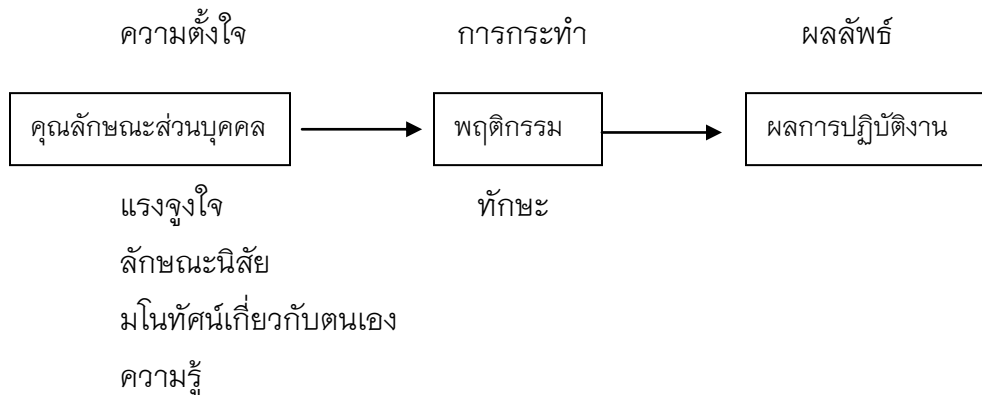
1.2 ลักษณะของสมรรถนะ

สเปนเซอร์และสเปนเซอร์ (Spencer and Spencer, 1993 pp. 9–13) ได้นิยามสมรรถนะโดยแสดงลักษณะของสมรรถนะไว้ ดังนี้

1.2.1 คุณลักษณะส่วนลึกภายใน (Underlying Characteristics) ความสัมพันธ์อย่างมีเหตุผล (Casually Related) และเกณฑ์มาตรฐาน (Criterion Referenced) สามารถอธิบายคุณลักษณะส่วนลึกภายใน (Underlying Characteristics) เป็นคุณลักษณะที่แฝงอยู่ภายในบุคคลและแสดงให้เห็นถึงวิธีประพฤติหรือการคิดการประยุกต์ใช้ทฤษฎีหรือแนวคิด

ในสถานการณ์ที่หลากหลายและทันทันในระยะเวลาอันยาวนาน ประกอบด้วยคุณลักษณะของสมรรถนะ คือ แรงจูงใจ (Motives) เป็นสิ่งที่บุคคลคิดหรือต้องการที่เป็นสาเหตุของการกระทำเป็นพฤติกรรมที่มีแรงขับเคลื่อนทิศทางและการเลือกต่อการกระทำบางอย่างหรือเป้าหมายและหลีกเลี่ยงจากผู้อื่น เช่น บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะตั้งเป้าหมายที่ท้าทายสำหรับตนเองมีความรับผิดชอบส่วนตัวเพื่อให้ตนเองประสบความสำเร็จและใช้ข้อมูลย้อนกลับในการทำงานให้ดีขึ้น ลักษณะนิสัย (Traits) เป็นคุณลักษณะทางกายภาพและการตอบสนองที่มั่นคงต่อสถานการณ์หรือข้อมูลข่าวสาร เช่น การควบคุมอารมณ์ของตนเองและความคิดริเริ่ม มโนทัศน์เกี่ยวกับตนเอง (Self-concept) เป็นทัศนคติ ค่านิยมและจินตภาพเกี่ยวกับตนเองของบุคคล เช่น ความมั่นใจในตนเอง เขาจะเชื่อว่าเขาสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในเกือบทุกสถานการณ์หรือคนที่มีค่านิยมที่ชอบเป็นผู้นำก็จะแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำ ความรู้ (Knowledge) เป็นข้อมูลข่าวสารที่มีขอบเขตเนื้อหาเฉพาะบุคคล ทักษะ (Skill) เป็นสมรรถนะที่จะปฏิบัติงานด้านกายภาพหรือจิตใจ สมรรถนะที่มีทักษะทางด้านจิตใจหรือการรับรู้ประกอบด้วยความคิดวิเคราะห์ (Analytic Thinking) และมโนทัศน์เกี่ยวกับพื้นฐานแนวคิด (Conceptual Thinking) สมรรถนะที่เป็นความรู้และทักษะมีแนวโน้มที่จะสามารถสังเกตได้และเป็นส่วนพื้นผิว ส่วนความสามารถที่เป็นแนวคิดเกี่ยวกับตน ลักษณะนิสัยและแรงจูงใจเป็นส่วนที่ซ่อนเร้นลึกกว่าและเป็นส่วนของบุคลิกลักษณะ สมรรถนะที่เป็นความรู้และทักษะซึ่งเป็นส่วนพื้นผิวสามารถพัฒนาได้ง่าย การฝึกอบรมเป็นวิธีการที่ใช้ต้นทุนอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุดที่จะพัฒนาสมรรถนะของพนักงาน ส่วนสมรรถนะแกนที่เป็นแรงจูงใจหรือทักษะ ซึ่งเป็นพื้นฐานของบุคลิกลักษณะค่อนข้างยากที่จะประเมินและพัฒนา (Spencer and Spencer, 1993, p. 11)

1.2.2 ความสัมพันธ์อย่างมีเหตุผล (Casual Relationships) สมรรถนะที่เป็นแรงจูงใจ ลักษณะนิสัยและมโนทัศน์เกี่ยวกับตนเองสามารถทำนายพฤติกรรมด้านทักษะและผลลัพธ์อันได้แก่ผลการปฏิบัติงานได้ ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 แสดงโมเดลความสัมพันธ์อย่างมีเหตุผลของสมรรถนะ

(Spencer and Spencer. 1993, p. 13)

จากภาพประกอบ 3 แสดงสมรรถนะโดยทั่วไปจะประกอบด้วยเจตนา (Intent) ซึ่งเป็นแรงผลักดันด้านแรงจูงใจและลักษณะนิสัย (Motive or Trait Force) ที่ทำให้เกิดการกระทำที่นำไปสู่ผลลัพธ์ซึ่งพฤติกรรมที่ปราศจากเจตนาไม่ถือว่าเป็นสมรรถนะ

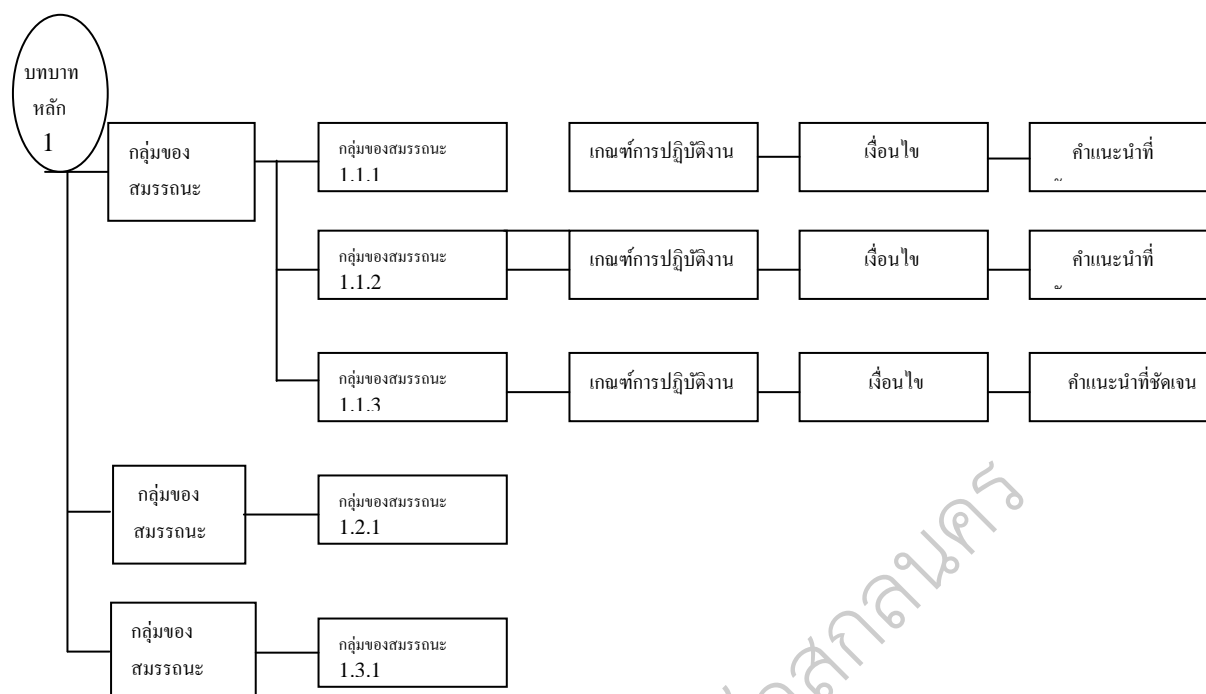
1.2.3 เกณฑ์มาตรฐาน (Criterion Reference) สมรรถนะสามารถใช้นำมาวัดได้ว่าใครปฏิบัติงานได้ดีหรือไม่ดี โดยการวัดเทียบจากเกณฑ์เฉพาะหรือมาตรฐาน

1.2.4 ผลการปฏิบัติงานที่สูงกว่า (Superior Performance) เป็นความสามารถที่เทียบจากเกณฑ์ทางสถิติของสมรรถนะที่มีค่าสูงกว่าค่าเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานโดยรวม

1.2.5 ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล (Effective Performance) เป็นระดับการปฏิบัติงานขั้นต่ำที่จะยอมรับได้ หากต่ำกว่ากำหนดจะไม่ถือว่าพนักงานมีความสามารถ

ไรเลทและคาซาแนส (Rylatt and Kazanas, 1994, pp. 47-49) ได้อธิบายหน้าที่เฉพาะในการทำงานหนึ่งๆ ซึ่งประกอบไปด้วยสมรรถนะที่จัดตามกลุ่มของการปฏิบัติงานหรือกลุ่มของทักษะซึ่งมาตรฐานของสมรรถนะสำหรับการทำงานที่ประสบความสำเร็จหนึ่ง จะประกอบไปด้วยจำนวนของกลุ่มของสมรรถนะ (Unit of Competency) และแต่ละกลุ่มประกอบด้วยหน่วยของสมรรถนะ (Element of Competency) ที่แสดงให้เห็นถึงเกณฑ์การปฏิบัติงานที่ทำให้บทบาทหลักในการทำงานของบุคคลที่ประสบความสำเร็จ

ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 แสดงการอธิบายสมรรถนะในการทำงานหนึ่งๆ

(Rylatt and Kazanas, 1994, p. 49)

จากภาพประกอบ 4 บทบาทหลัก (Key Roles) จะอธิบายถึงกิจกรรมอย่างกว้างๆ ที่บุคคลทำอยู่ในการทำงาน เช่น ผู้บริหารจะมีบทบาทหน้าที่ในด้านการจัดการทรัพยากร การจัดการด้านการเงิน เป็นต้น แต่ละบทบาทจะประกอบด้วยจำนวนของกลุ่มสมรรถนะ (Units of Competency) ที่สะท้อนให้เห็นถึงการปฏิบัติงานหลัก กิจกรรมหรือกลุ่มของทักษะ ในแต่ละบทบาทหลักที่จะต้องทำในแต่ละกลุ่มของสมรรถนะจะประกอบด้วยจำนวนของหน่วยสมรรถนะ (Elements of Competency) ที่อธิบายถึงรายละเอียดของกลุ่มของสมรรถนะมากขึ้น และอธิบายถึงผลลัพธ์ของบุคคลที่สามารถปฏิบัติงานได้ตามสมรรถนะนั้น นอกจากนี้ยังประกอบด้วยเกณฑ์การปฏิบัติงาน (Performance Criteria) ที่ระบุระดับความต้องการหรือมาตรฐานของการปฏิบัติงานที่ชัดเจนในแต่ละหน่วยของสมรรถนะ

แต่ละหน่วยของสมรรถนะยังประกอบด้วยการบรรยายถึงเงื่อนไข (Condition) ของสมรรถนะที่จะต้องปฏิบัติ เงื่อนไขนี้จะระบุตัวอย่างชัดเจนที่บุคคลคาดหวังให้ปฏิบัติตามสมรรถนะนั้น ซึ่งประกอบด้วยเครื่องมืออุปกรณ์ที่จะต้องใช้คู่มือ เอกสารที่เกี่ยวข้องกับ

กระบวนการทำงาน กลุ่มลูกค้า สภาพแวดล้อมและบางครั้งอาจเป็นการได้รับการช่วยเหลือให้เห็นถึงวิธีการที่ผู้ประเมินหรือผู้ที่ต้องการศึกษาสามารถประเมินถึงสมรรถนะได้ คำแนะนำที่ชัดเจนนี้ประกอบด้วยกลยุทธ์ การประเมินสมรรถนะที่ขึ้นอยู่กับตัวสมรรถนะ เช่น การประเมินทักษะโดยใช้ on-the-job assessment

สรุปได้ว่าสมรรถนะในการทำงานตามหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งนั้นจะประกอบด้วยสมรรถนะที่หลากหลายในอันที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ ซึ่งการทำความเข้าใจหรือศึกษาจำเป็นที่จะต้องจัดกลุ่มของสมรรถนะแต่ละหน่วยเพื่อจำแนกพฤติกรรมในแต่ละสมรรถนะในการประเมินผู้ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลกับผู้ที่ไม่ประสิทธิผล

1.3 องค์ประกอบของสมรรถนะ

สมรรถนะเป็นสิ่งที่กำหนดคุณลักษณะของกลยุทธ์บริหาร บอกให้ทราบว่าสถานศึกษามีความสามารถเหล่านั้นหรือไม่ ใช้เป็นปัจจัยวัดศักยภาพหรือขีดความสามารถของผู้บริหารและใช้เป็นองค์ประกอบในการพัฒนาพนักงานที่มองว่าเป็นโอกาสในการปรับปรุงผลงาน (दनัย เทียนพุดม, 2540, หน้า 241) ซึ่งตำแหน่งงานอาชีพและประเภทขององค์การที่แตกต่างกันย่อมจะมีความต้องการสมรรถนะในการทำงานที่แตกต่างกันไป ดังนั้นจึงไม่มีแนวคิดที่จัดประเภทของสมรรถนะที่ใช้ได้กับทุกๆ ประเภทของงาน ผู้วิจัยได้รวบรวมประเภทของสมรรถนะตามแนวคิดของนักวิชาการดังที่พงษ์ศักดิ์ พรณัฐวุฒิกุล (2543, หน้า 25) กล่าวถึงการกำหนดกรอบของสมรรถนะว่าองค์การส่วนใหญ่มักจัดกลุ่มสมรรถนะเป็น 2 กลุ่มหลักๆ ได้แก่ กลุ่มการจัดการ (Managing) ซึ่งเป็นทักษะความสามารถที่เจ้าหน้าที่จำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานของตนให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะหลายๆ อย่าง เช่น การวางแผนและการจัดระบบ (Planing and Organizing) มีการวางแผนอย่างเป็นระบบล่วงหน้าทุกครั้ง การเตรียมแผนฉุกเฉิน สำหรับเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดมาก่อนมีการตกลงกับผู้เกี่ยวข้องทุกคนถึงวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป็นไปได้ พร้อมทั้งการลำดับความสำคัญก่อนหลัง และสามารถปรับเปลี่ยนแผนงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิผล การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ (Problem Solving and Decision Making) มีการวิเคราะห์สาเหตุของ

ปัญหาอย่างรอบคอบก่อนจะลงมือปฏิบัติค้นหาวิธีการแก้ไขปัญหาหลายๆ ทางและประเมินหาแนวทางที่ดีที่สุดในการตัดสินใจกระตุ้นให้มีการแสดงความคิดเห็นในการหาแนวทางแก้ไข ปัญหา และมีการพิจารณาภาพทั้งหมดของปัญหาและแนวทางแก้ไขมีการจัดการทำงาน (Managing Operation) มีการแสดงผลความคืบหน้าของงานประจำและพร้อมทั้งผลการวิเคราะห์ ข้อเด่นข้อด้อยกับแนวทางในกระตุ้นเพื่อการดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบ ต่อความกดดันอย่างจริงจัง กำหนดการดำเนินงานก่อนหลังชัดเจน และประสบความสำเร็จ ทั้งต่อความพึงพอใจต่อความต้องการของผู้ปกครองและเพื่อนร่วมงาน มีการนำ (Leading) ซึ่งเป็นทักษะความสามารถและพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งกับระดับบริหาร ซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะ เช่น การใช้อิทธิพลและการสื่อสาร (Influencing and Communicating) มีการแสดงทัศนหรือข้อคิดเห็นอย่างชัดเจนไม่คลุมเครือ การนำเสนอหรือ แสดงความคิดเห็นแผนงานที่ได้รับการสนับสนุนกับทุกระดับในองค์กร สามารถตรวจสอบ ความเข้าใจและตอบสนองอย่างทันท่วงที นำเอาความรู้แบบการเจรจาต่อรองแบบชนะ-ชนะ มาประยุกต์ใช้กับลูกค้าทั้งภายในและภายนอก มีการทำงานเป็นทีม (Team Working) มีความเข้าใจและยอมรับบุคคลิกภาพส่วนบุคคลและความคาดหวังของสมาชิกของกลุ่มได้ สนับสนุนให้เชื่อมั่นว่าสมาชิกทุกคนสามารถมีความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ สนับสนุนทีมใน แนวคิดที่จะต้องสร้างสัมพันธภาพกับผู้ปกครอง ตลอดจนมีการพัฒนาบุคคลากร (Developing People) สร้างบรรยากาศในการสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาตนเอง สนับสนุนให้รับผิดชอบ ควบคุมดูแลทั้งความเสี่ยงและการเรียนรู้ สอนงานในหลายๆ ด้านเพื่อความเจริญก้าวหน้า นอกเหนือจากหน้าที่ที่กำหนด และสามารถดึงบุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้องเข้ามามีบทบาทใน ทีมงาน

สลิวินสกีและฟอร์สเตอร์ (Slivinski and Forster : unpage) ได้สร้างโปรแกรมพัฒนา สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Competencies) ของผู้ช่วยผู้บริหาร Assistant Deputy Ministers และผู้บริหารอาวุโสของ Public Service Commisison of Canada โดยแบ่ง องค์ประกอบของสมรรถนะออกเป็น 5 กลุ่ม คือ สมรรถนะด้านสติปัญญา (Intellectual Competencies) ประกอบด้วยสมรรถนะทางการรู้การคิด (Cognitive Capacity) ซึ่งเป็น สมรรถนะในการจัดการกับความซับซ้อนในการทำงาน มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการต่างๆ ที่จะแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนและเพิ่มพื้นฐานความรู้และประสบการณ์ให้กว้างขึ้น มีความคิด

สร้างสรรค์ (Creativity) ในการทำงานเพื่อที่จะเปลี่ยนแปลงมุมมองและวิธีคิดเกี่ยวกับปัญหา สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ต่อตนเองและเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ สมรรถนะด้านการสร้างอนาคต (Future Building Competencies) เป็นการสร้างวิสัยทัศน์ (Visioning) ทำความเข้าใจและรวบรวมวิสัยทัศน์ขององค์กร มีการใช้วิสัยทัศน์เป็นกรอบการทำงานในกิจกรรม การจัดการ เสนอวิสัยทัศน์และสื่อสารวิสัยทัศน์ สมรรถนะด้านการจัดการ (Management Competencies) ประกอบด้วย การจัดการกระทำ (Action Management) เป็นการมุ่งการกระทำของตนเองโดยคำนึงถึงผลลัพธ์ระยะสั้นและระยะยาว มีการพิจารณากลยุทธ์ที่บุคคลเกี่ยวข้องของภายในองค์กรมีการพัฒนากลยุทธ์สนับสนุนที่จัดการกับผลลัพธ์ทางลบ มีการสนับสนุนเพื่อนร่วมงานคนอื่นที่เสนอมา มีการตระหนักรู้ในองค์กร (Organizational Awareness) การแสวงหาความรู้ในองค์กร มีการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ในการทำงานทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการมีการจัดการเกี่ยวกับเวลา ประกอบกับมีการทำงานเป็นทีม (Teamwork) ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีมและแบ่งปันความน่าสนใจต่างๆ และเสนอให้มีการประชุมในกลุ่มการทำงาน รวมทั้งยังมีการสร้างความร่วมมือ (Partnering) ที่จะนำไปสู่ความร่วมมือกันในการทำงาน มีการระบุถึงผู้ร่วมมือที่มีศักยภาพ การสร้างความสัมพันธ์ในการให้และรับทำความเข้าใจในตำแหน่งของเพื่อนร่วมงานที่มีศักยภาพสมรรถนะด้านความสัมพันธ์ (Relationship Competencies) ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations) ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีการให้และรับการการวิพากษ์เตรียมพร้อมในการเจรจาต่อรอง สนับสนุนความหลากหลายในที่ทำงาน มีการสื่อสาร (Communication) ต่อสาธารณะ เสนอแนวความคิดอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างสรรค์มีการสื่อสารข้ามองค์กร และสมรรถนะเฉพาะบุคคล (Personal Competencies) ประกอบด้วย ความแข็งแรงและความต้านทานความเครียดได้ (Stamina and Stress Resistance) มีความเข้าใจเรื่องความเครียดและความวิตกกังวล วิธีการลดความเครียด รักษาสุขภาพให้แข็งแรง จริยธรรมและค่านิยม (Ethics and Value) ซึ่งเป็นตัวอย่างในการยึดหลักคุณธรรมทำการตัดสินใจในจริยธรรมที่อยากปฏิบัติต่อคนอื่นด้วยความเท่าเทียมกัน สามารถตรวจสอบได้ มีบุคลิกภาพ (Personality) มีการมองและประเมินตนเอง มีแรงจูงใจและมีภาวะผู้นำ

มีความยืดหยุ่นของพฤติกรรม (Behavioral Flexibility) จัดการกับสิ่งคลุมเครือ พัฒนาความยืดหยุ่น มีความมั่นใจในตนเอง (Self-confidence) นำผู้อื่นด้วยความมั่นใจ หลีกเลี่ยงการกระทำที่มั่นใจเกินไป

ซีเวลล์ (Zwell, 2000, PP 26-53) ได้แบ่งและจัดกลุ่มองค์ประกอบของสมรรถนะออกเป็น 5 กลุ่ม คือ

1. สมรรถนะด้านใฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งาน (Task Achievement Competencies)

สมรรถนะด้านนี้เป็นประเภทของสมรรถนะที่จะทำให้บุคคลเป็นผู้ที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย การมุ่งในผลลัพธ์ (Results Orientation) เป็นการตั้งเป้าหมายและมุ่งมั่นเพื่อประสบความสำเร็จในเป้าหมายที่ทำทนาย ชอบคิดในรูปของอะไรคือสิ่งที่จะสามารถทำให้สำเร็จได้ในการประชุมต่อวัน ต่อสัปดาห์และต่อไป พฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ การตั้งเป้าหมายที่สามารถประสบความสำเร็จได้ มุ่งมั่นที่จะไปถึงเป้าหมายและพัฒนามาตรฐานที่สามารถวัดได้จากพฤติกรรมและผลการปฏิบัติงาน มีการจัดการผลการปฏิบัติงาน (Managing Performance) ความสามารถนี้บุคคลจะวางแผนยุทธวิธี กลยุทธ์การควบคุมและการวัดผลการปฏิบัติงานและการตัดสินใจที่จะจัดการในปัญหาจากการปฏิบัติงาน สมรรถนะด้านนี้มักจะคาบเกี่ยวกับการมุ่งในผลลัพธ์แต่สามารถแยกแยะได้ เพราะว่าคนที่ตั้งเป้าหมายทำทนายอาจจะไม่มีความหมายที่จะควบคุมและวัดผลการปฏิบัติงานของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา พฤติกรรมที่สำคัญของการจัดการผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ การให้ความสนใจในทั้งคุณภาพและปริมาณของผลการปฏิบัติงาน มีการตั้งผลลัพธ์การทำงานที่ต้องการชัดเจน และนิยามไว้อย่างดี สำหรับการทำงานและความก้าวหน้าของงาน มีการค้นหาข้อมูลย้อนกลับในการปฏิบัติงานจากผู้อื่น มีอิทธิพล (Influence) สามารถระบุถึงผู้ที่ทำการตัดสินใจที่สำคัญและบุคคลที่มีอิทธิพลต่อพวกเขา มีการคาดการณ์ถึงปฏิกริยาและเหตุผลที่คัดค้านเพื่อจะวางแผนถึงวิธีที่จะเอาชนะในสิ่งเหล่านี้ พฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ พัฒนาและเสนอกระบวนการให้เหตุผลที่น่าสนใจเพื่อที่จะตัดสินใจจัดการในสิ่งที่เกี่ยวข้อง สิ่งที่ต้องการและความต้องการของผู้อื่น การรับข้อมูลและตอบสนองอย่างมีประสิทธิภาพต่อเหตุผลที่คัดค้าน มีความคิดริเริ่ม (Initiative) ที่เป็นแรงขับให้พนักงานได้ทำสิ่งต่างๆ ด้วยตนเองที่จะทำให้อุรกิจของเขาประสบความสำเร็จเป็นสมรรถนะขั้นสูงด้านหนึ่งที่แยกผู้ที่ปฏิบัติสูงกับต่ำได้ พฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ มีการลงมือกระทำโดยปราศจากการถูกถามหรือถูกบังคับให้

ทำงานโครงการของบุคคลหรือกลุ่ม มีความรับผิดชอบโดยสมบูรณ์ในการทำงานให้สำเร็จ มีประสิทธิภาพในการผลิต (Production Efficiency) สามารถที่จะทำงานที่ได้รับอย่างรวดเร็ว มีมาตรฐานของคุณภาพที่สูงและใช้ทรัพยากรอย่างน้อยที่สุดบุคคลที่มีความสามารถด้านนี้สูง จะมีความตั้งใจและผูกพันต่อการทำงานให้เสร็จสิ้นด้วยความรวดเร็วและถูกต้องและมีความสามารถที่จะรวบรวมและแยกโครงการเป็นส่วนๆ เพื่อนำมาวิเคราะห์ทำให้มีความรวดเร็วในการประสบความสำเร็จ พฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ ปฏิบัติหน้าที่งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำแนกโครงการออกเป็นงานแต่ละองค์ประกอบ มอบหมายงานและใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพถึงแม้ว่าจะอยู่ในภาวะขาดแคลน มีความยืดหยุ่น (Flexibility) สามารถปรับตัวและตอบสนองได้อย่างรวดเร็วและมีการเปลี่ยนแปลงสภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นผู้ที่มีสมรรถนะทางด้านความยืดหยุ่นสูง นอกจากนี้ยังเปิดรับและตอบสนองต่อความคิด มุมมอง กลยุทธ์และตำแหน่งใหม่ๆ ที่สามารถตอบสนอง เพื่อที่จะเปลี่ยนแปลงสถานการณ์โดยสร้างนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์และการกระทำ พฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ สามารถเปลี่ยนกลยุทธ์หรือวิธีการได้อย่างรวดเร็ว ถ้ากลยุทธ์ปัจจุบันไม่สามารถทำงานได้ ปฏิบัติงานได้อย่างดีในสถานการณ์ที่ผลลัพธ์ของการตัดสินใจและการกระทำคลุมเครือ มีนวัตกรรม (Innovation) เป็นบุคคลที่ริเริ่มความคิด วิธีการแก้ปัญหา และผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ มีความจำเป็นอย่างยิ่งต่ออุตสาหกรรมที่จะเป็นผู้นำหรือยังคงสามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้ นวัตกรรมเกี่ยวข้องกับความสนใจต่อความคิดสร้างสรรค์และการประดิษฐ์ พฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ สนับสนุนและนำวิธีการ กระบวนการใหม่มาใช้มีการค้นหาเชิงรุกเพื่อจะทดสอบ หาความแม่นยำตรงปรับเปลี่ยนและปรับปรุงแนวคิดใหม่ๆ หรือวิธีการเพื่อทำให้มีประสิทธิภาพเท่าที่จะเป็นไปได้ มีความสนใจในคุณภาพ (Concern for Quality) ซึ่งทำให้มั่นใจว่าผลผลิตจากการทำงานทั้งหมดมีความถูกต้องและตรงหรือเกินมาตรฐานทั้งพนักงานและลูกค้า พฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ มีการเตรียมวัสดุ วิธีการและทรัพยากรอย่างระมัดระวัง ควบคุมความถูกต้องและคุณภาพของงาน คนอื่นๆ และเข้าไปแก้ไขความผิดพลาดให้ถูกต้อง มีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) บุคคลที่มีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องจะแสดงให้เห็นถึงระดับของความคิดริเริ่มและความสนใจในคุณภาพที่สูงบุคคลเหล่านั้นจะสนใจในวิธีการที่ดีที่สุดที่จะทำให้หน้าทำงานหรือกระบวนการมีประสิทธิภาพและง่ายขึ้น มีการระดมสมองและสร้างแนวคิดใหม่ พฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ มีการวิเคราะห์ระบบ กระบวนการและแนวโน้มการปฏิบัติงานเพื่อ

ระบุถึงโอกาสสำหรับการปรับปรุง จัดหาเครื่องมือและวิธีการแก่ผู้อื่นให้แก้ไขและปรับปรุง กระบวนการทำงานแก่ผู้อื่น มีความเชี่ยวชาญทางเทคนิค (Technical Expertise) ซึ่งเป็น สมรรถนะที่บุคคลฝึกฝนทักษะทางเทคนิคและความรู้ ถ้าปราศจากความเชี่ยวชาญทางเทคนิค เพียงพอก็จะไม่มีสมรรถนะทางพฤติกรรมที่เพียงพอต่อการที่บุคคลจะปฏิบัติในงานที่ต้องการ ทักษะนั้นได้ พฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ มีและใช้ความรู้ทางเทคนิคพื้นฐานและแนวคิดดี การพัฒนาวิธีที่มีอยู่ให้ปรับเปลี่ยนตามต้องการเพื่อใช้แก้ไขปัญหาทางเทคนิค และบางครั้งมี การสร้างวิธีและเทคนิคใหม่ๆ

2. สมรรถนะด้านสัมพันธภาพ (Relationship Competencies) สมรรถนะประเภท นี้สัมพันธ์กับลักษณะนิสัยและคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพ และปฏิสัมพันธ์ระหว่าง ตนเองกับผู้อื่น ได้แก่ การทำงานเป็นทีม (Teamwork) เป็นสมรรถนะที่จะปฏิบัติหน้าที่เป็น ส่วนหนึ่งในกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ที่ทำงานเป็นทีมได้อย่างดีเยี่ยมสามารถเลื่อนผล การปฏิบัติงานของสมาชิกคนอื่นในทีมโดยใช้พฤติกรรมและรูปแบบที่หลากหลาย พฤติกรรม ที่สำคัญได้แก่ การเติมเต็มความผูกพันให้แก่สมาชิกในทีมคนอื่นๆ ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้อื่น เพื่อช่วยเหลือสมาชิกของทีมที่ดีขึ้น การมุ่งในการบริการ(Service Orientation) เป็นความผูกพัน ที่ให้บริการและสร้างความพึงพอใจแก่ผู้อื่นเป็นสิ่งสำคัญต่อสมรรถนะนี้ การประยุกต์ใช้นี้ไม่ เพียงแต่ผู้รับบริการคำภายนอกเท่านั้น แต่ต้องบริการแก่สัมพันธภาพอื่นๆ ด้วย เช่น หัวหน้า ผู้รับบริการภายในและผู้ใต้บังคับบัญชา พฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ การตอบสนองต่อ ความต้องการของผู้รับบริการอย่างตรงเวลาและสุภาพ พยายามดึงข้อมูลย้อนกลับจากลูกค้า เพื่อจะสังเกตความพึงพอใจ มีความตระหนักรู้ด้านปฏิสัมพันธ์ส่วนบุคคล (Interpersonal Awareness) ที่เกี่ยวข้องกับการได้มาซึ่งข้อมูล การสังเกต การแปลความและคาดการณ์ถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องและความรู้สึกของผู้อื่นเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของเชาว์อารมณ์ คนที่มี ประสิทธิภาพจะสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้จัดการ เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้รับบริการได้ ประกอบด้วยการรับฟัง ทำความเข้าใจ ยืนยัน ชื่นชม และยอมรับ องค์ประกอบสำคัญของการตระหนักรู้ด้านปฏิสัมพันธ์ส่วนบุคคล คือ ความสามารถในการฟังอย่างมีประสิทธิภาพและความเข้าใจในความรู้สึกของผู้อื่น พฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ รับฟังแนวความคิดและเรื่องต่างๆ ของคนอื่นอย่างตั้งใจ จัดการปัญหาที่ละเอียดอ่อนที่มี กับคนอื่นในทางที่ไม่คุกคาม มีความเข้าใจในความเป็นไปขององค์กร โดยการใช้ความรู้

ความเข้าใจในองค์กรบุคคลจะเข้าใจและใช้พลังขององค์กรในทางที่จะทำให้วัตถุประสงค์สำเร็จเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของสมรรถนะที่จะมีอิทธิพลและมีผลกระทบต่อองค์กร ตัวเอง และผู้อื่น พฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ การเก็บข้อเท็จจริงความคิดเห็นในช่องทางการสื่อสาร ทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ พัฒนากลยุทธ์ที่จะได้มาซึ่งความผูกพันต่อโครงการและกลยุทธ์ที่มีพื้นฐานบนความรู้จากวัฒนธรรมองค์กร มีการสร้างสัมพันธภาพ (Relationship Building) ซึ่งในงานส่วนใหญ่การประสบความสำเร็จนั้นเกี่ยวข้องกับการได้รับความร่วมมือกันทุกคน เมื่อบุคคลสามารถพัฒนาการเอาใจใส่ สัมพันธภาพที่ไว้วางใจกัน ก็จะประสบความสำเร็จในด้านบุคคลในการทำงานพฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ การพัฒนาสัมพันธภาพได้ง่ายกับผู้คนหลากหลาย ปรับเปลี่ยนรูปแบบการติดต่อสื่อสารเพื่อให้สอดคล้องกับบุคลิกภาพและวัฒนธรรมของผู้อื่น มีการแก้ปัญหาความขัดแย้ง (Conflict Resolution) จุดประสงค์ของแก้ปัญหาความขัดแย้ง คือ การแก้ปัญหาความขัดแย้งและความไม่เห็นด้วยในทางที่ทุกกลุ่มรู้สึกพึงพอใจและเห็นพ้องซึ่งกันและกัน และดึงเอาความคิดที่ดีที่สุดจากทุกฝ่ายมาสร้างวิธีแก้ปัญหาที่ดีที่สุดและมีประสิทธิผลในการแก้ปัญหา พฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ การแสดงความไม่เห็นด้วยในทางที่ไม่โจมตีหรือดูหมิ่นผู้อื่น รู้เวลาที่ประนีประนอมและเวลาที่ยืนหยัด มีความตั้งใจในการติดต่อสื่อสาร (Attention to Communication) ซึ่งเป็นสมรรถนะที่บุคคลเก็บข้อมูลข่าวสารสำคัญเมื่อติดต่อกันคนอื่น ๆ ไม่ว่าจะ เป็นกิจกรรมประจำวันหรือวิกฤตการณ์ ความก้าวหน้าของโครงการระยะยาว พฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ การรวบรวมและแสดงความคิดได้อย่างชัดเจน ระบุและใช้วิธีและช่องทางการสื่อสารได้อย่างมีความคิดสร้างสรรค์ มีความรู้สึกไวต่อความแตกต่างทางวัฒนธรรม (Cross-Cultural Sensitivity) องค์กรที่สามารถจูงใจและพัฒนาความฉลาดจากกลุ่มพนักงานจะมีข้อดีในการแข่งขันได้ พฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ การพัฒนาความรู้และความเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรมและภูมิหลัง ปรับเปลี่ยนการติดต่อสื่อสาร และพฤติกรรมพื้นฐานที่มาจากความเข้าใจในความแตกต่างทางวัฒนธรรม

3. สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Attribute Competencies)

เป็นสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคล สามารถสะท้อนออกมาในรูปของคุณลักษณะส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับความเชื่อ ความรู้สึก และส่งผลต่อการทำงาน การรับรู้เอกลักษณ์ของตนเอง ประกอบด้วย ความซื่อสัตย์และความจริง (Integrity and Truth) เป็นสมรรถนะที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกที่มีต่อตนเอง การยอมรับตัวเอง และระดับที่บุคคลจะรู้ความเป็น

จริงของตนเองมีแนวโน้มที่จะยอมรับและรับผิดชอบต่อความผิดพลาดในการทำงาน เป็นอิสระที่จะเผชิญกับความเสี่ยงในการลองสิ่งใหม่ๆ และพูดในสิ่งที่คิดจะปฏิบัติตามสิ่งที่เห็นด้วยและผูกพันอยู่ พฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ การทำงานให้เสร็จสิ้นบนพื้นฐานของความผูกพันและข้อตกลงร่วมกันยอมรับความผิดพลาดแม้ว่าจะเป็นไปได้ที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์ในทางลบ

การพัฒนาตนเอง (Self-development) เป็นสมรรถนะที่บุคคลแสดงความสามารถที่จะเติบโตเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง บุคคลที่มีสมรรถนะทางด้านนี้สูงจะประเมินทักษะปัจจุบันของตนเองอย่างถูกต้อง เช่นเดียวกับประเมินถึงสิ่งที่เขาต้องการเพื่อสามารถเพิ่มความสำเร็จในการทำงาน มีการริเริ่มที่จะระบุถึงทักษะ ความสามารถที่ต้องการสำหรับตำแหน่งงานในอนาคตและทำในสิ่งที่นำมาซึ่งทักษะนั้น มีการค้นหาโอกาสที่จะเพิ่มการเติบโตและการพัฒนา พฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ การระบุขอบเขตของทักษะตนเองที่จะต้องได้รับการพัฒนาและการค้นหาข้อมูลย้อนกลับทั้งจุดอ่อนและจุดแข็งของตนเอง มีความสามารถในการตัดสินใจ (Decisiveness) สามารถทำการตัดสินใจได้แม้ว่าจะอยู่ภายใต้สถานการณ์ที่ตึงเครียดสูง ความเสี่ยงสูง และสถานการณ์ที่คลุมเครือสามารถดึงเอาความรับผิดชอบของสมาชิกในกลุ่มเมื่อต้องการลงมือดำเนินการ สมาชิกในกลุ่มสามารถตัดสินใจในสิ่งที่ต้องการลงมือกระทำ ใช้เครื่องมือในการสื่อสาร ชักจูงและใช้กระบวนการกลุ่มช่วยให้เกิดการตัดสินใจ พฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ การตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วเมื่อทางเลือกและผลลัพธ์ชัดเจน สามารถดึงเอาความรับผิดชอบของสมาชิกกลุ่มได้เมื่อต้องการความช่วยเหลือด้านการลงมือทำหรือการตัดสินใจ มีคุณภาพในการตัดสินใจ (Decision Quality) พฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ ตัดสินใจโดยใช้การวิเคราะห์ผลกระทบระยะสั้น หรือผลกระทบอื่นๆ ที่จะเกิดขึ้น เช่น ปฏิกริยาของผู้คนและปัญหาที่อาจเกิดขึ้นตามมา รวบรวมข้อมูลที่จำเป็นต่อการระบุช่องว่างและการเบี่ยงเบนที่จะเกิดขึ้นก่อนทำการตัดสินใจ มองถึงผลกระทบในระยะยาว การจัดการความเครียด (Stress Management) เป็นสมรรถนะที่จะจัดการกับอารมณ์ แสดงความรู้สึกร่างกายเหมาะสม สามารถมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอย่างสุภาพและอดกลั้น เมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ยุ่งยาก สามารถเลือกใช้การแสดงออกของอารมณ์ในการสื่อสารและช่วยให้สิ่งต่างๆ บรรลุผลไปได้ พฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ แสดงออกอย่างสุขุมได้แม้อยู่ในสถานการณ์ที่กดดัน และแสดงออกอารมณ์ในทางที่ลดความเครียดโดยปราศจากการทำลายมิตรภาพหรือผลผลิต มีการคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking) ที่เกี่ยวข้องกับการใช้ตรรกศาสตร์เหตุผลอย่างมีระบบ

เพื่อการทำความเข้าใจ วิเคราะห์และแก้ปัญหา สามารถระบุและประเมินสาเหตุที่เป็นไปได้ของปัญหา พัฒนาและบริหารแผนเพื่อค้นหาปัญหาที่แท้จริง พฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ วิเคราะห์แนวคิด ข้อถกเถียงและปัญหาออกเป็นแต่ละส่วนองค์ประกอบ วิเคราะห์ต้นทุนผลประโยชน์ ความเสี่ยงและโอกาสในการประสบความสำเร็จในการตัดสินใจ มีความคิดรวบยอด (Conceptual Thinking) เกี่ยวกับการใช้แนวคิดและความคิดทั่วไปเพื่อค้นหาความคล้ายคลึงกันและรวบรวมความคิดนี้เข้าด้วยกันเป็นทางที่จะเพิ่มความเข้าใจในการแก้ปัญหา มีผลต่อนวัตกรรมสามารถใช้ประสบการณ์หรือความรู้จากสถานการณ์อื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันมาสร้างแนวทางและวิธีแก้ปัญหาที่มีประสิทธิผล พฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ ระบุปัญหาหลักและปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในสถานการณ์หนึ่งๆ ได้ สร้างและใช้ตัวอย่างหรือความเหมือนกันเพื่อช่วยให้ผู้อื่นเข้าใจแนวคิดของตนเองได้

4. สมรรถนะด้านการจัดการ (Managerial Competencies) เป็นสมรรถนะที่จะเป็นตัวตัดสินว่าใครจะสามารถเป็นผู้บริหารที่ดีเยี่ยมได้ ความสามารถนี้ประกอบด้วยหน้าที่การทำงาน หลักที่สำคัญ คือ การจัดการโครงการกรณีพิเศษและการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา สมรรถนะนี้ประกอบด้วย การสร้างทีมการทำงาน (Building Teamwork) เป็นการสร้างหน่วยงานที่มีการร่วมมือกัน จัดเจ้าหน้าที่เข้าด้วยกันและช่วยพวกเขาเหล่านั้นให้เชื่อมโยงภายในหน่วย การทำงานที่มีประสิทธิผลและช่วยให้จัดการกับปัญหาที่มีสาเหตุจากความไม่ลงรอยกันและการแตกแยกเข้าใจในพลวัตของกลุ่ม และใช้ความเข้าใจนั้นเพื่อช่วยเหลือการทำงานของกลุ่มและพัฒนาผู้นำทีมที่เข้มแข็ง พฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ การสร้างทิศทางของโครงการและมอบหมายให้กับสมาชิกในทีม ช่วยขจัดสิ่งขวางกั้นขององค์กรและระบุทรัพยากรที่นำมาช่วยเหลือทีมได้ การจูงใจผู้อื่น (Motivating Others) เป็นสมรรถนะที่จะเพิ่มความผูกพันของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในงานที่ตนเองทำ โดยจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา พฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ เตรียมพร้อมที่จะยอมรับและจัดการกับปัญหาด้านขวัญกำลังใจ และใช้วิธีการที่หลากหลายในการเพิ่มพลังและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้อื่น มีการสร้างพลังอำนาจให้แก่ผู้อื่น (Empowering Others) การช่วยให้ผู้อื่นพัฒนาสมรรถนะโดยจะให้ความรับผิดชอบในหน้าที่และให้ความเป็นอิสระโดยเพิ่มอำนาจในการทำงาน พฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ ยอมให้ผู้อื่นทำงานผิดพลาดและเผชิญกับความเสี่ยงเพื่อการเรียนรู้และพัฒนา มอบหมายความรับผิดชอบแก่ผู้อื่น โดยดูพื้นฐานของความสามารถและ

ศักยภาพ มีการพัฒนาผู้อื่น (Developing Others) ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นมากในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถทำงานได้ดีที่สุด ให้ข้อมูลย้อนกลับในผลการปฏิบัติงาน ช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจว่าอะไรคืองานหรือไม่ใช่งาน ช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาวิเคราะห์สถานการณ์และเสนอตัวอย่างและทางเลือกที่จะพัฒนาความสามารถ รักษาและสื่อสารความคาดหวังที่สูงแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะช่วยบันดาลใจให้ผู้อื่นทำงานได้ดีที่สุด พฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ การให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างถูกต้องแก่บุคคลอื่นทั้งจุดแข็งและจุดอ่อน ช่วยให้ผู้อื่น เข้าใจถึงอุปสรรคขวางกั้นการเจริญเติบโตของเขา

5. สมรรถนะด้านความเป็นผู้นำ (Leadership Competencies) เป็นสมรรถนะสำคัญเฉพาะที่ช่วยให้บุคคลนำผู้อื่นไปในทิศทางเดียวกับวัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์ ภารกิจหลัก ประกอบด้วย ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) ซึ่งเป็นสมรรถนะที่ผู้นำสามารถสร้างและสื่อสารภารกิจหลักขององค์กรที่มาจากแรงบันดาลใจ วิสัยทัศน์ ระบบค่านิยมได้ พฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ อธิบายวิสัยทัศน์และภารกิจหลักขององค์กรต่อคนอื่น ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทำให้แน่ใจว่าแผนกลยุทธ์ขององค์กรและการปฏิบัติงานสอดคล้องกันกับวิสัยทัศน์และภารกิจหลัก การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) เป็นสมรรถนะที่ผู้นำใช้ พฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ ความเข้าใจจุดอ่อน จุดแข็งขององค์กรตนเอง ใช้ความรู้เกี่ยวกับแนวโน้มของอุตสาหกรรมและตลาดเพื่อพัฒนาบริหารกลยุทธ์ระยะยาว มีการให้ความสนใจในการดำเนินการ (Entrepreneurial Orientation) ผู้นำจะค้นหาโอกาสของการดำเนินการและคำนวณความเสี่ยงของการดำเนินการ เพื่อสร้างความเติบโตแก่องค์กร พฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ ใช้ความรู้ด้านการศึกษาเพื่อระบุโอกาสทางการศึกษาใหม่ๆ วิเคราะห์และประเมินอย่างถูกต้องในข้อดี ข้อเสีย และความเสี่ยงของการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับความคิดริเริ่มในการทำงานใหม่นั้นมีการจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management) ซึ่งผู้นำจะต้องเป็นผู้สื่อสาร ผู้จูงใจ นักวิเคราะห์และมีวิสัยทัศน์ พฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ สามารถระบุและประเมินได้อย่างถูกต้องในสถานการณ์อันประกอบด้วย การสนับสนุนขององค์ประกอบด้านวัฒนธรรม การต่อต้านการเปลี่ยนแปลง และจัดหาทรัพยากร จัดอุปสรรค และลงมือปฏิบัติเสมือนเป็นผู้สนับสนุนการริเริ่ม มีการสร้างความผูกพันต่อองค์กร (Building Organizational Commitment) เป็นการสร้างความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร สร้างความสัมพันธ์กับภารกิจหลัก วิสัยทัศน์ และวัตถุประสงค์ขององค์กร สร้างความซื่อสัตย์ และความผูกพันต่อองค์กร

พฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ การแสดงออกและสร้างสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความสุขสบายในองค์กร เข้าไปรับผิดชอบในการสร้างความซื่อสัตย์และความผูกพันภายในองค์กร สร้างจุดศูนย์รวม (Establishing Focus) หัวหน้างานทำให้แน่ใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาปรับทิศทางการทำงานเข้ากับวัตถุประสงค์ขององค์กรและการจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม การติดต่อสื่อสารเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อความสามารถนี้เพราะผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถทำงานได้ดีขึ้นเมื่อเข้าใจบทบาทของตนเองและเข้าใจในความสัมพันธ์กับระบบองค์กรโดยภาพรวม

พฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ ช่วยให้เพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ เข้าใจว่างานของเขามีความเกี่ยวข้องกับความสำเร็จขององค์กรทำให้แน่ใจว่าทรัพยากร เวลาและความตั้งใจ ได้ถูกจัดสรรในสัดส่วนที่เหมาะสมในลำดับก่อนหลังหรือลำดับความสำคัญ และวัตถุประสงค์ หลักการ และค่านิยม (Purpose, Principle, and Values) ที่ผู้นำจะแสดงพฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ สนับสนุนเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ให้ทำการตัดสินใจและปฏิบัติงานบนพื้นฐานของวัตถุประสงค์ หลักการและค่านิยมขององค์กร และใช้วัตถุประสงค์ หลักการ ค่านิยมในการอธิบายแรงจูงใจส่วนบุคคล และการตัดสินใจต่อผู้อื่น

สเปนเซอร์และสเปนเซอร์ (Spencer and Spencer, 1993, pp 78-88) ได้เสนอถึงองค์ประกอบของสมรรถนะที่ควบคุมประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล เมื่อต้องจัดการกับความกดดันทางสภาวะแวดล้อมที่ทันสมัยที่ทันที่ทันใดและยาก แต่ละสมรรถนะจะเกื้อหนุนประสิทธิภาพของสมรรถนะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกัน สิ่งแวดล้อม ได้แก่

1. การควบคุมตนเอง (Self-control) เป็นความสามารถที่จะควบคุมอารมณ์ภายใต้การควบคุมและอดกลั้นต่อการกระทำทางลบเมื่อถูกขู่ขู่ และอดกลั้นเมื่อประสบกับการต่อต้าน หรือไม่เป็นมิตรจากผู้อื่น หรือเมื่อทำงานภายใต้สภาพที่เต็มไปด้วยความเครียด
- พฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ เป็นคนที่ไม่มีการมุ่นหวนหันปลิ้นปล้อน ต่อต้านการขู่ขู่จากผู้ร่วมงานที่ไม่เหมาะสม สงบนิ่งในสถานการณ์ที่เคร่งเครียด การควบคุมตนเองเป็นความสามารถที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานการณ์มากกว่าความสามารถอื่นๆ บางครั้งอาจรวมกับการให้คำแนะนำ (Directiveness) เมื่อต้องเผชิญกับผลการปฏิบัติงานที่ต่ำและสัมพันธ์กับการมีผลกระทบและสร้างอิทธิพลหรือการทำงานเป็นทีมเมื่อต้องขึ้นนำการปฏิสัมพันธ์ของกลุ่ม
2. ความมั่นใจในตนเอง (Self Confidence) เป็นความเชื่อของบุคคลในความสามารถที่จะบรรลุผลสำเร็จในหน้าที่งานของตน ประกอบด้วย การแสดงออกถึง

ความมั่นใจของบุคคลในการจัดการกับสถานการณ์ความท้าทายที่เพิ่มมากขึ้น และพยายามแสวงหาการตัดสินใจหรือสร้างความคิดเห็น และจัดการความล้มเหลวอย่างสร้างสรรค์ พฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ การแสดงการตัดสินใจแทนที่จะไม่เห็นด้วยกับคนอื่น การเสนอตนเองอย่างเด็ดเดี่ยวและสุภาพ แสดงความมั่นใจในการตัดสินใจและความสามารถของตนเอง แสดงจุดยืนของตนเองอย่างชัดเจนเมื่อขัดแย้งกับผู้บริหาร ความสามารถด้านความมั่นใจในตนเองและจัดการกับความล้มเหลวนี้ไม่ปรากฏว่าเชื่อมโยงกับความสามารถเฉพาะอื่นๆ แต่เป็นความสามารถที่เกื้อหนุนการใช้ความสามารถทั้งหมดอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ความยืดหยุ่น (Flexibility) เป็นความสามารถที่จะปรับเปลี่ยนและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพกับสถานการณ์ บุคคลและกลุ่มที่หลากหลายเป็นความสามารถที่จะเข้าใจและชื่นชมความแตกต่างและมุมมองในปัญหาที่ตรงกันข้าม สามารถปรับเปลี่ยนวิธีคิดตามข้อเรียกร้องของสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป เปลี่ยนและยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้ง่าย พฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ การยอมรับในความเที่ยงตรงของมุมมองตรงกันข้าม ปรับเปลี่ยนได้ง่ายต่อการเปลี่ยนแปลงในงาน ความยืดหยุ่นเป็นความสามารถที่สนับสนุนการมีผลกระทบและส่งอิทธิพลอย่างมีประสิทธิภาพและความสามารถด้านการจัดการ

4. ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) เป็นความสามารถและความปรารถนาของบุคคลในการปรับพฤติกรรมของตนเองกับความต้องการที่จะต้องจัดการก่อนและแสดงวิธีการที่จะสนับสนุนเป้าหมายขององค์กร หรือการคำนึงถึงภารกิจขององค์กรก่อนความชอบของตนเอง พฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่ ความปรารถนาที่จะช่วยเพื่อนร่วมงานทำงานให้สำเร็จ ปรับกิจกรรมของตนเองให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร เข้าใจในความต้องการในความร่วมมือเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร เลือกว่าจะทำงานสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรมากกว่าที่จะปฏิบัติตามความสนใจตามความเชี่ยวชาญ

จากแนวคิดทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสรุปได้ว่า องค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ สมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และคุณธรรม จริยธรรม และสมรรถนะประจำสายงานผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การสื่อสารและการจูงใจ การมีวิสัยทัศน์ การวิเคราะห์สังเคราะห์ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการมีภาวะผู้นำ

1.4 การวัดสมรรถนะ

การสร้างโมเดลของสมรรถนะอย่างมีประสิทธิภาพและการศึกษาระดับของสมรรถนะนั้นขึ้นอยู่กับคุณภาพของการวัด ซึ่งโดยทั่วไปวิธีที่ใช้ประเมินสมรรถนะ มีดังนี้

4.1 ระบบการให้เกรดระดับ 1 ถึง 5 เป็นระบบการวัดสมรรถนะที่ใช้กันมากที่สุด โดยทั่วไประบบการให้เกรดนี้ใช้กันมากในระบบการศึกษาของอเมริกา ประกอบด้วยระบบเกรด คือ “A” หมายถึง ดีเยี่ยม “B” หมายถึง ดี “C” หมายถึง ปานกลาง “D” หมายถึง ไม่ดีพอ “F” หมายถึง ตก เมื่อนำมาใช้ในโลกของการทำงาน ระบบเกรด F ถึง A ถูกนำมาใช้กลายเป็น 1 ถึง 5 ซึ่ง “5” หมายถึง ดีเยี่ยม “4” หมายถึง เกินความคาดหวัง “3” หมายถึง ตรงความคาดหวัง “2” หมายถึง ต่ำกว่า ความคาดหวัง และ “1” ต่ำกว่า ความคาดหวังมาก ระบบการให้เกรดนี้เป็นวิธีการประเมิน ที่ง่ายที่สุดที่ใช้ในการคัดเลือกและประเมินผลการปฏิบัติ

4.2 การประเมินที่ยึดหลักพฤติกรรม (Behaviorally Anchored Rating Scales) เป็นวิธีใช้มาตราวัดที่เป็นระดับการประเมิน จากนิยามเฉพาะที่แสดงถึงพฤติกรรมที่สังเกตได้ วิธีนี้ทำให้ผู้ประเมินมีแนวทางที่จะประเมินบุคคลบนพื้นฐานพฤติกรรมที่สังเกตได้ หรือพฤติกรรมที่สามารถอธิบายได้เป็นรายละเอียด นอกจากนี้ยังให้กรอบแนวคิดและจุดที่สามารถอ้างอิงเพื่อผู้ประเมินที่แตกต่างกันสามารถทำได้เร็วขึ้นและง่ายขึ้น วิธีการนี้ถูกใช้เป็นเครื่องมือสำหรับองค์กรในการสื่อสารถึงความหมายของสมรรถนะ และความคาดหวังขององค์กรถึงวิธีการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะต้องทำทุกๆ ครั้งที่ผู้ใต้บังคับบัญชาประเมินตนเองและผู้ร่วมงานคนอื่นๆ ด้วย วิธีการนี้ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาระลึกถึงพฤติกรรมที่องค์กรต้องการและยอมรับ เช่น มาตรฐานสำหรับวัดความคิดริเริ่มสามารถบอกเพื่อนร่วมงานได้ถึงองค์กร ให้คุณค่าแก่เพื่อนร่วมงาน ริเริ่มโครงการส่วนบุคคลหรือโครงการของกลุ่ม ทำภารกิจและความรับผิดชอบนั้นให้เสร็จสมบูรณ์เพื่อให้ประสบความสำเร็จ และเมื่อพบกับปัญหา ก็สามารถระบุถึงวิธีการที่ต้องนำมาใช้แก้ปัญหานั้น และลงมือปฏิบัติจนกว่าจะสามารถชนะปัญหาเหล่านั้นได้

วิธีการใช้มาตราการประเมินที่ยึดหลักพฤติกรรมสามารถช่วยให้ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาวิสัยทัศน์ทางบวกสำหรับตัวเอง ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ซึ่งแทนที่จะมองตนเองและผู้อื่นโดยยึดติดอย่างถาวรอยู่กับระดับสมรรถนะ

ปัจจุบันการใช้คำบรรยายพฤติกรรมนี้ สามารถช่วยให้บุคคลสร้างภาพลักษณ์ของสิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชาควรจะทำเพื่อเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในสมรรถนะนั้นเพิ่มมากขึ้น

4.3 วิธีเมทริกซ์ของสมรรถนะตามระดับงานและความเชี่ยวชาญ

(The Competency Matrix–Level and Proficiency) เป็นวิธีการกำหนดระดับความเชี่ยวชาญในสมรรถนะนั้นในรูปของกลุ่มพฤติกรรมที่ถูกคาดหวังไว้เป็นระดับเกรด หรือลำดับของตำแหน่งภายใต้การวัดแบบนี้โดยให้ระบบการประเมินถูกแทนที่โดยชื่อตำแหน่ง (Job Title)

สรุปได้ว่าการวัดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในงานวิจัยนี้สามารถวัดได้จากระบบการจัดระดับสมรรถนะตามระดับการปฏิบัติงานตามองค์ประกอบของสมรรถนะ

1.5 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.5.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2547, หน้า 23) ที่ได้ให้ความหมายว่าผู้บริหาร หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในโรงเรียนเพื่อควบคุม ดูแลรับผิดชอบ ในกิจกรรมต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์โดยอาศัยผู้อื่นซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิโรจน์ สารรัตน์ (2553, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาว่า หมายถึง บุคคลที่รับผิดชอบให้ปฏิบัติงานของโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และสอดคล้องกับแนวคิดของอุทัยทรัพย์ ดอกคำ (2553, หน้า 21) ได้ให้ความหมาย ผู้บริหารโรงเรียนว่า หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในหน่วยงานหรือองค์กร มีหน้าที่ในการควบคุมดูแลรับผิดชอบตามภารกิจของหน่วยงานหรือองค์การให้บรรลุเป้าหมายตามที่ได้กำหนดไว้

จากความหมายที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในโรงเรียน มีหน้าที่ในการวางแผน จัดองค์กร ควบคุม กำกับติดตาม รับผิดชอบตามภารกิจของโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.5.2 คุณสมบัติของผู้บริหารสถานศึกษา

คุณสมบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา การอบรมทางการบริหาร และประสบการณ์ในการบริหาร ซึ่งแต่ละตัวแปรมีรายละเอียด ดังนี้

1) อายุ

อายุเป็นตัวแปรที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหาร เพราะถ้าอายุเพิ่มขึ้น ความสุขุมรอบคอบในการคิดและตัดสินใจจะมีมากขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลจะสั่งสมประสบการณ์ มีการปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ตลอดเวลา จากการศึกษาของ Maslach (1982 อ้างถึงในเพ็ญศรี ปรางสุวรรณ, 2541, หน้า 97) พบว่าผู้ที่มีอายุมากขึ้นจะมีประสบการณ์กับบุคคลหลายประเภท มีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูงขึ้น มีความสุขุมรอบคอบ รู้จักชีวิตและมองชีวิตกว้างไกลและลึกซึ้งมากขึ้น สามารถปรับตัวได้ และผลการวิจัยเกี่ยวกับหัวหน้าภาควิชาที่สัมพันธ์กับสัมฤทธิ์ผลของงาน ณ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทำการศึกษาหัวหน้าภาควิชา 122 คน ได้แบบสอบถามคืนมา 74 ฉบับหรือร้อยละ 60 ผลการวิจัยปรากฏว่าหัวหน้าภาควิชาที่มีอายุมากจะมีสัมฤทธิ์ผลในการทำงานสูงกว่าหัวหน้าภาควิชาที่อายุน้อย (ติน ปรัชญาพฤทธิ, 2527) สอดคล้องกับงานวิจัยของสุจิตรา จรจิตร (2532 หน้า 114) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การคงอยู่ในตำแหน่งของหัวหน้าภาคในมหาวิทยาลัยภูมิภาค ผลการวิจัยที่ได้สอดคล้องกับผลการวิจัยข้างต้น กล่าวคือ หัวหน้าภาควิชาที่มีสัมฤทธิ์ผลในการทำงานนั้นเป็นผู้ที่มีอายุค่อนข้างมาก และจากการวิจัยของของรัสเซล (Roussell, 1974) ยังพบว่าผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นผู้หญิงส่วนมากจะอายุค่อนข้างมาก และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งลลิตา สุนทรวิภาต (2532) ได้วิจัยพบว่าตัวแปรในทฤษฎีของ Fiedler (1976) สามารถทำนายประสิทธิผลของกลุ่มที่หัวหน้ามีอายุมากได้เช่นกันนอกจากนี้ กฤษฏา กาญจนวิสุทธิเดช (2538, หน้า 109) ได้วิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของจารุวัฒน์ บุรพันธ์ (2546) และสุวัฒน์ วิวัฒนานนท์ (2548)

2) ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการบริหาร ทั้งนี้เพราะผู้บริหารยิ่งมีการศึกษาสูงยิ่งมีความรู้ ความเข้าใจและโลกทัศน์กว้างขึ้น การศึกษาช่วยให้คนมีความคิด มีเหตุผลและมีความสามารถสูง (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2544) จากการวิจัยของเลียม พูนเอี่ยม (2532) พบว่าระดับการศึกษาของผู้บริหารที่สำเร็จการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรีมีผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจากการวิจัยของ Pendley (1985 อ้างถึงในกมลวรรณ ชัยวานิชศิริ, 2536) ที่ศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกลักษณะส่วนตัวของหัวหน้าหรือครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา

มลรัฐไวโยมิ่ง สหรัฐอเมริกา พบว่าการศึกษาของหัวหน้าหรือครูใหญ่มีผลต่อการบริการงานของโรงเรียนให้บรรลุความสำเร็จในงานเป็นอย่างมาก สอดคล้องกับการประเมินพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติที่พบว่าผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาต่างกันได้คะแนนความเป็นนักบริหารต่างกัน โดยผู้บริหารที่จบการศึกษาปริญญาโทได้คะแนนความเป็นนักบริหารสูงกว่าผู้บริหารที่จบปริญญาตรี ส่วนผู้บริหารที่จบการศึกษาปริญญาเอกได้คะแนนเฉลี่ยสูงกว่าผู้บริหารที่จบปริญญาตรีและปริญญาโท (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2542) และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2532) และเจ็ดหล้า สุนทรวิภาต (2534) พบว่าระดับการศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการหรือประสิทธิผลของงานและสอดคล้องกับงานวิจัยของจาร์วัฒน์ บุรพันธ์ (2546), พิมพอร สดเอี่ยม (2547), สมจิตร์ อุตม (2547) และสุวัฒน์ วิวัฒนานนท์ (2548)

3) การอบรมทางการบริหาร

การอบรมทางการบริหารเป็นปัจจัยสำคัญเพราะผู้บริหารที่ผ่านการอบรมทางการบริหารย่อมได้รับความรู้ความเข้าใจในการบริหารเพิ่มขึ้น จากการศึกษาวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2533) พบว่า การอบรมของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา ทั้งนี้เพราะการฝึกอบรมที่ผู้บริหารได้รับมีส่วนช่วยเพิ่มความถี่ของการนิเทศภายในโรงเรียน เนื่องจากการฝึกอบรมช่วยเพิ่มศักยภาพในการเป็นผู้นำทางด้านวิชาการให้แก่ผู้บริหาร ดวงพร พงษ์ประดิษฐ์ (2537) ได้ศึกษาเรื่องการติดตามผลหลักสูตรการฝึกอบรมผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาเกี่ยวกับการนำเนื้อหาในหลักสูตรไปใช้ ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารที่ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรเตรียมผู้บริหารสามารถนำเนื้อหาในหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของประเทือง ทรัพย์เกิด (2541) ที่ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในการนำความรู้ไปใช้ จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงของศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษาในภาคกลาง พบว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมนำความรู้ไปใช้อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Schonbeck (1991) ที่ศึกษาการรับการอบรมทางการบริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนพบว่าครูใหญ่ที่มีประสิทธิผลจะผ่านการอบรมทางการบริหาร ปราณี เณลิมนิยม (2541) ได้กล่าวไว้ว่าใน

การเตรียมบุคคลที่จะก้าวขึ้นเป็นผู้บริหารควรจัดให้มีการฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำ เพื่อผู้บริหารจะได้นำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการบริหารให้เหมาะสม ประสิทธิภาพความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยการติดตามผลงานของผู้บริหารโรงเรียนแห่งรัฐไมอามีของ Sloane (1983) ซึ่งพบว่าผู้บริหารโรงเรียนที่ผ่านการฝึกอบรมจะมีความรู้เรื่องการปฏิบัติมากขึ้นส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานสูงขึ้น นอกจากนี้จะเห็นว่าบางประเทศ เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกาได้มีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของผู้บริหารการศึกษาไว้สูงมาก กล่าวคือ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของผู้บริหารระดับโรงเรียนจะต้องมีใบประกอบวิชาชีพบริหารการศึกษาของรัฐ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษามีประสบการณ์การสอน 3-5 ปี และมีประสบการณ์ในฐานะผู้ช่วยผู้บริหาร (สุวรรณ หมิ่นตาบุตร, 2540) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมจิตร อุดม (2547) และสุวัฒน์ วิวัฒน์านนท์ (2548)

4) ประสบการณ์ในการบริหาร

ประสบการณ์ในการบริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่ง เพราะประสบการณ์จะช่วยให้ผู้บริหารมีความเข้าใจ สามารถคาดการณ์ต่างๆ ได้มีความสุข รอบคอบในการตัดสินใจอีกทั้งผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากจะสามารถนำประสบการณ์มาช่วยดำเนินงานให้เกิดผลดีแก่หน่วยงานมากขึ้น จากการศึกษาของ O'Neal (1987 อ้างถึงใน กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ, 2536) พบว่าผู้บริหารการศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานยิ่งมาก ยิ่งทำให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานและเข้าใจงานมากยิ่งขึ้น และยังสอดคล้องกับการวิจัยของ Garita (1986 อ้างถึงในบุญเรือน หมั่นทรัพย์, 2538) ซึ่งวิจัยพบว่าประสบการณ์การบริหารงานมากจะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ส่วนงานวิจัยของ ประคอง รัตมีแก้ว (2545) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างก็มีอิทธิพลต่อคุณภาพการศึกษาแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุวัฒน์ บุรพันธ์ (2546), สมจิตร อุดม (2547) และสุวัฒน์ วิวัฒน์านนท์ (2548)

การวิจัยครั้งนี้ให้ความสำคัญต่อองค์ประกอบด้านภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอายุ ระดับการศึกษา การอบรมทางการบริหาร และประสบการณ์ในการบริหารซึ่งส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

1.5.3 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549, หน้า 10)

กำหนดสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา ไว้ 2 ส่วน คือ

1) สมรรถนะหลัก เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดขึ้นเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วยสมรรถนะ 5 ด้าน คือ

1.1 สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

1.2 สมรรถนะด้านการบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

1.3 สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

1.4 สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น หรือแสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตามได้อย่างเหมาะสม

1.5 สมรรถนะด้านคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมตามหลักคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพเพื่อศักดิ์ศรีของข้าราชการ

2) สมรรถนะประจำสายงาน เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดขึ้นเพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น ประกอบด้วย สมรรถนะ 5 ด้าน คือ

2.1 สมรรถนะด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสื่อความด้วยวิธีการต่างๆ หรือสื่อต่างๆ เพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจ ยอมรับ สนับสนุนความคิดของตนเอง

2.2.2 การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนด ทิศทาง ภารกิจ และเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน และความสามารถในการสร้างความร่วม แรงร่วมใจเพื่อให้ภารกิจบรรลุตามวัตถุประสงค์

2.2.3 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจวิเคราะห์สถานการณ์ ประเด็นปัญหาแยกส่วนย่อยๆ การจัดหมวดหมู่อย่างเป็นระบบ การสรุปความคิดรวบยอดในประเด็นปัญหา การแสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหาในการบริหารงาน

2.2.4 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง ความเอาใจใส่และตั้งใจที่จะส่งเสริม ปรับปรุง และพัฒนาให้บุคลากรมีศักยภาพ หรือมีสุขภาวะทั้งทางปัญญา ร่างกาย จิตใจ

2.2.5 ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่จะเป็นผู้นำในการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย วิธีการทำงาน ให้ทีมปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นเต็มทีและมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผล

2.1 ความหมายของประสิทธิผล

ประสิทธิผลมีความหมายหลากหลายทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์กร มุมมองของผู้ให้ความหมาย แต่โดยทั่วไปแล้วมุ่งที่ผลความสำเร็จของงาน ดังที่ประพันธ์ สุริหาร (2537, หน้า 7) ให้ความหมายของประสิทธิผลไว้ว่า เป็นการพิจารณาผลงานที่สำเร็จตามความคาดหวังไว้ซึ่งเป็นเรื่องของผลงานที่สำเร็จดังที่คาดหวังไว้ ชาญชัย อาจินสมาจาร (2540) ได้กล่าวถึง ประสิทธิผลว่าเป็นการใช้ทรัพยากรอย่างดีที่สุดเพื่อให้บรรลุผล การปฏิบัติงานในระดับสูง ซึ่งทำให้ประสบความสำเร็จต่อผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ และขณะเดียวกันก็ตอบสนองของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ส่วนวิโรจน์ สารรัตน์ (2548, หน้า 12) กล่าวว่าประสิทธิผลเป็นความสามารถในการกำหนดจุดมุ่งหมายในการทำงานได้อย่างเหมาะสม ถูกทิศทางและทำให้บรรลุผลได้

กล่าวโดยสรุป ประสิทธิผล หมายถึง ความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สามารถปรับตัวและพัฒนาให้ประสบผลสำเร็จยิ่งขึ้นไป

2.2 การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1) บทบาทอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เป็นนิติบุคคลตามกฎหมาย อำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลตามหลักกฎหมายมหาชน

กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการมีเจตนารมณ์กำหนดให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคลก็เพื่อให้สถานศึกษาที่มีความเป็นอิสระคล่องตัว สามารถบริหารและจัดการศึกษาในสถานศึกษาได้สะดวก รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ ตามหลักการกระจายอำนาจและการบริหารที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management : SBM) โดยมุ่งให้การบริหารจัดการศึกษาเบ็ดเสร็จที่สถานศึกษา อย่างไรก็ตามโดยเหตุที่สถานภาพความเป็นนิติบุคคลเกิดขึ้นโดยกฎหมายกำหนดอำนาจหน้าที่ของนิติบุคคลและความเป็นอิสระในการบริหารงานจะมีมาน้อยเพียงโดยอ้อมเป็นไปตามลักษณะรูปแบบหลักการ หรือวิธีการจัดระเบียบองค์การบริหารของรัฐตามที่กฎหมายกำหนดด้วย เช่น การบริหารมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งเป็นนิติบุคคลย่อมมีความเป็นอิสระ มีความคล่องตัวในการบริหารมากกว่าสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐที่เป็นนิติบุคคล เพราะมหาวิทยาลัยมีกฎหมายจัดตั้งเป็นของตนเอง อีกทั้งมีมาตรา 36 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 รองรับหลักการนี้ไว้หรือเทียบเท่ากับกรณีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัดกรุงเทพมหานคร เทศบาล เป็นต้น เป็นนิติบุคคลที่มีรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 284 บัญญัติหลักการแห่งความอิสระในการกำหนดนโยบาย การปกครอง การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลังและมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ ซึ่งหลักการดังกล่าวนี้เป็นหลักการกระจายอำนาจที่สมบูรณ์ (Decentralization) และการจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดินตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดินก็จัดไว้เช่นนั้น โดยจัดระเบียบบริหารราชการเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น สำหรับกรณีการจัดระเบียบบริหารราชการของกระทรวงศึกษาธิการกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดระเบียบบริหารเป็นบริหารส่วนกลาง เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาระดับปริญญาที่เป็นนิติบุคคลโดยที่เขตพื้นที่การศึกษายังเป็นส่วนราชการที่สังกัดราชการบริหารส่วนกลาง คือ กระทรวงหรือกรม และได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของเขตพื้นที่การศึกษาไว้ในกฎหมายว่ามี หน้าที่อะไรบ้าง ในลักษณะที่ส่วนกลางแบ่งอำนาจหน้าที่ให้การ

(Deconcentration) สำหรับในกรณีของสถานศึกษาถึงแม้กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการกำหนดให้เป็นนิติบุคคลก็ตาม แต่สถานศึกษาก็ยังเป็นหน่วยงานที่สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งเป็นราชการบริหารส่วนกลางไม่ได้มีฐานะเป็นส่วนราชการ ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการหรือตามกฎหมาย ว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดินแต่อย่างใด แม้ว่าสถานศึกษามีฐานะเป็นนิติบุคคลแต่ความเป็นนิติบุคคลของสถานศึกษาก็ไม่เหมือนนิติบุคคลของกระทรวง ทบวง กรม ที่มีอำนาจหน้าที่กว้างขวางกว่า กรณีสถานศึกษาหากจะเทียบเคียงได้กับความเป็นนิติบุคคลของจังหวัดที่ว่าด้วย ระเบียบบริหารราชการแผ่นดินที่ไม่อาจบริหารราชการภายในจังหวัดได้อย่างอิสระเหมือนอย่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ยังคงรับนโยบายจากส่วนกลางมาปฏิบัติ การจัดซื้อจัดจ้างก็ต้องดำเนินการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ.2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม เป็นต้น ดังนั้นการเป็นนิติบุคคลของสถานศึกษาจึงมิใช่ว่าสถานศึกษาจะใช้อำนาจหน้าที่ได้เองโดยอิสระปราศจากขอบเขตของกฎหมาย เช่น สถานศึกษาไม่อาจจำนองที่ดินที่มีผู้บริจาคให้สถานศึกษา ไม่สามารถกู้ยืมเงินจากธนาคารหรือหน่วยธุรกิจที่มีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งสถานศึกษา หรือดำเนินการในเรื่องอื่นใดที่กฎหมายกำหนดไว้ โดยเฉพาะ เช่น การจัดทำงบประมาณต้องจัดทำตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ การเบิกจ่ายเงินต้องเป็นไปตามระเบียบของกระทรวงการคลัง

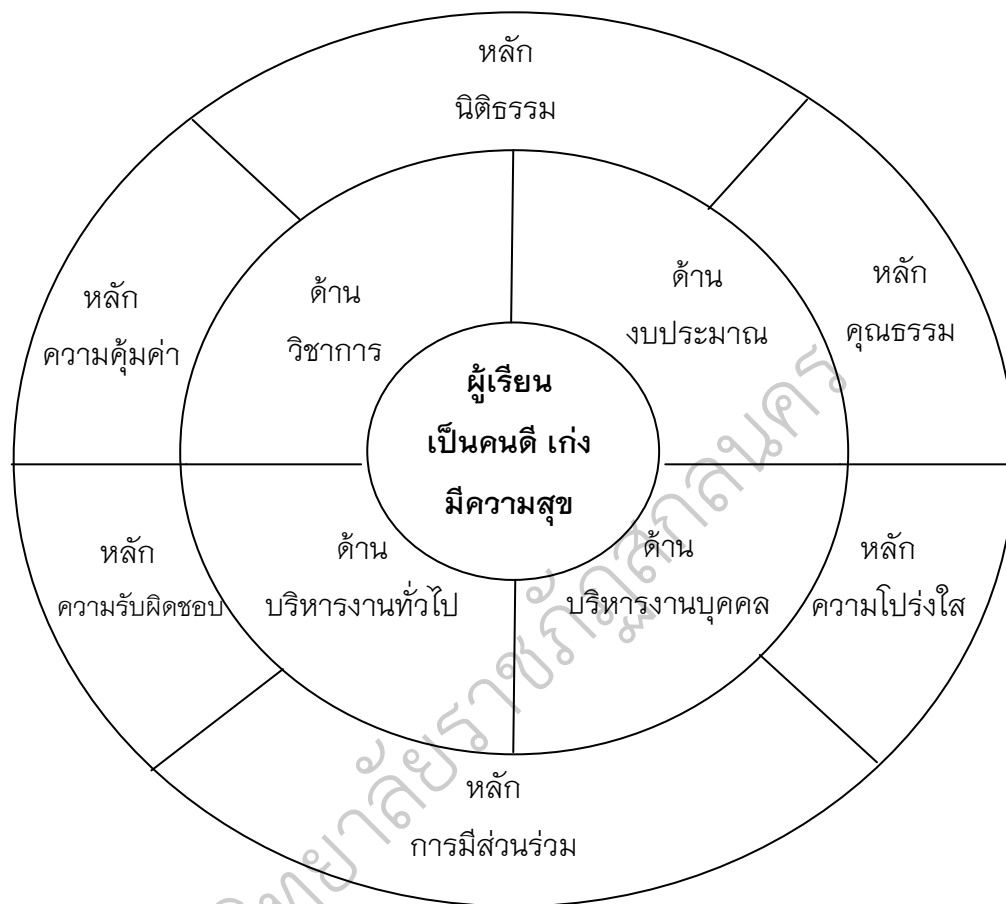
ความเป็นนิติบุคคลของหน่วยงานรัฐไม่ว่าจะมีฐานะเป็นส่วนราชการหรือมิใช่ส่วนราชการก็ตามย่อมมีสิทธิหน้าที่เช่นเดียวกับนิติบุคคลโดยทั่วไปไม่ใช่เป็นหน่วยงานของรัฐ เช่น สมาคม มูลนิธิ บริษัทจำกัด แต่นิติบุคคลที่เป็นหน่วยงานของรัฐจะใช้คำว่า “อำนาจ และหน้าที่” หรือ “อำนาจหน้าที่” แทนที่จะใช้คำว่า “สิทธิและหน้าที่” หรือ “สิทธิหน้าที่” เช่นเดียวกับนิติบุคคลตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะวัตถุประสงค์ในการก่อตั้งหน่วยงานของรัฐขึ้นมาก็เพื่อให้บริการสาธารณะเป็นหลัก ฉะนั้นการที่จะให้หน่วยงานของรัฐมีอำนาจหน้าที่โดยนัยของการมี “อำนาจ” ก็หมายความว่าอีกฝ่ายหนึ่ง คือ “รัฐ” มีอำนาจเหนืออีกฝ่ายหนึ่ง คือ “ประชาชน” อย่างไรก็ตามความเป็นนิติบุคคลของหน่วยงานของรัฐเหมือนกับนิติบุคคลอื่นๆ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 9-10)

2) แนวทางส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล

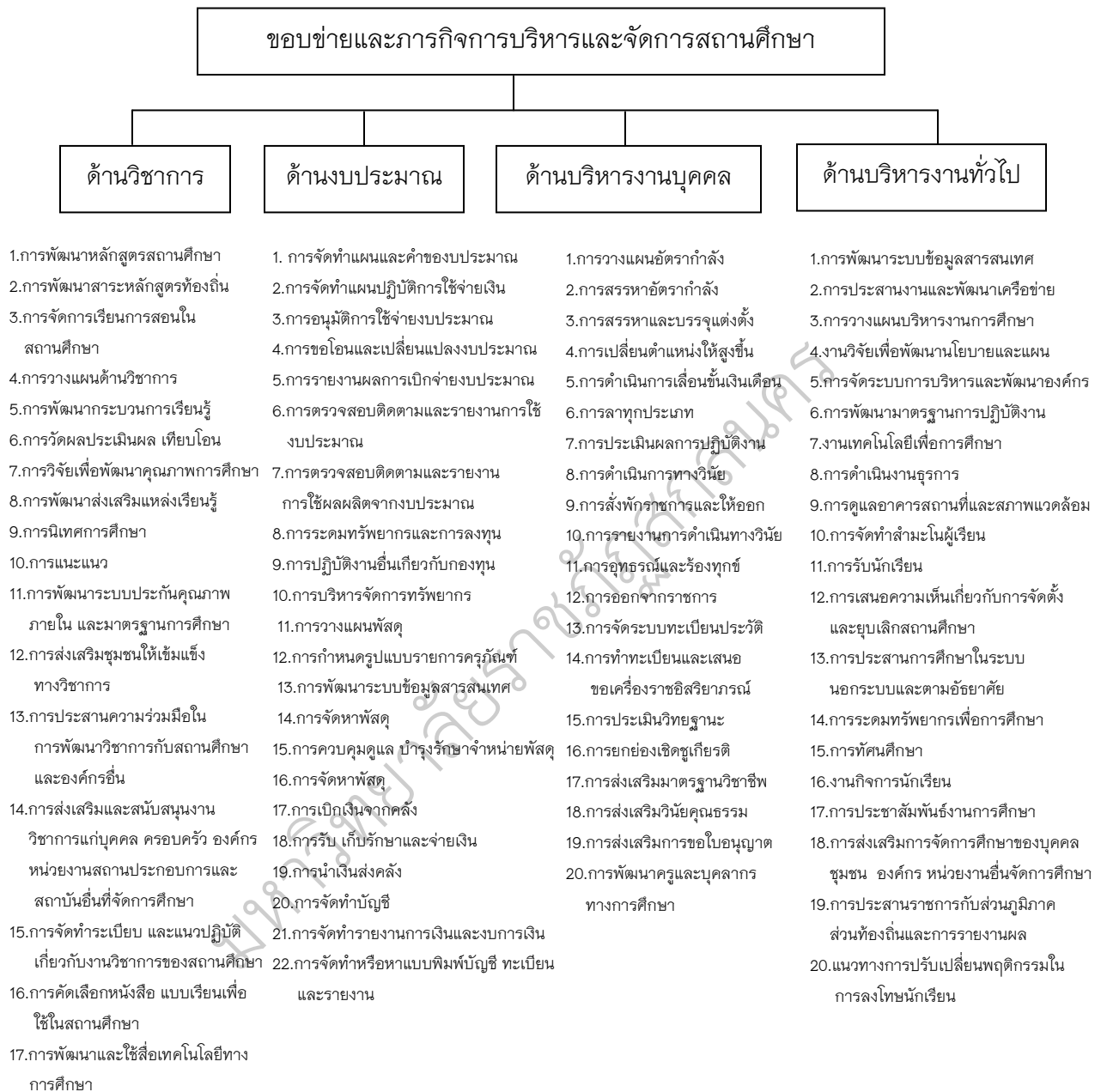
นอกจากการบริหารและการจัดการศึกษาตามอำนาจหน้าที่เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนแล้วรัฐบาลได้มีการปฏิรูประบบราชการเพื่อบริการประชาชนให้มีความพึงพอใจในการบริการภาครัฐมากขึ้น เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ดังกล่าวสำนักนายกรัฐมนตรีจึงออกระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วย การสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ขึ้น เพื่อให้ทุกกระทรวง ทบวง กรม และส่วนราชการถือปฏิบัติ

การบริหารจัดการของสถานศึกษาซึ่งมีหน้าที่ให้บริการการศึกษาแก่ประชาชนและเป็นสถานศึกษาของรัฐ จึงต้องนำหลักการว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ซึ่งเรียกกันโดยทั่วไปว่า “ธรรมภิบาล” มาบูรณาการในการบริหารและจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับโรงเรียนในฐานะที่เป็นนิติบุคคลด้วยหลักการดังกล่าว ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

หลักธรรมมาภิบาลอาจบูรณาการเข้ากับการดำเนินงานด้านต่างๆ ของสถานศึกษาได้แก่ การดำเนินด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคลและด้านบริหารงานทั่วไป และเป้าหมายในการจัดการศึกษาคือทำให้ผู้เรียนเป็นคนดี เก่ง และมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 30-32) ดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 ภาพรวมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล
(กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 31)



ภาพประกอบ 6 ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน

(กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 32)

2.3 ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน

1) ด้านบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการสามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผลประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานด้านวิชาการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน สถานศึกษา ชุมชน และท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้มาตรฐานและมีคุณภาพ สอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพการศึกษา และการประเมินคุณภาพภายใน เพื่อพัฒนาตนเองและประเมินภายในจากหน่วยงานภายนอก เพื่อให้สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนจัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาการเรียนรู้ที่สนองตามความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่นโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ และเพื่อให้สถานศึกษาได้ประสานความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาและของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นๆ อย่างกว้างขวาง มีขอบข่ายและภารกิจสถานศึกษาที่ต้องดำเนินการ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

2) ด้านบริหารงานงบประมาณ

การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษารวมทั้งจัดหารายได้จากการบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพรวมทั้งจัดหารายได้จากการบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน มีขอบข่ายและภารกิจสถานศึกษาต้องดำเนินการ ได้แก่ การจัดทำและเสนอของบประมาณ การวิเคราะห์และพัฒนานโยบายทางการศึกษา การจัดทำแผนกลยุทธ์หรือแผนพัฒนาการศึกษา การวิเคราะห์ความเหมาะสมการเสนอของบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การจัดสรรงบประมาณในสถานศึกษา การเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณ การโอนเงินงบประมาณ การตรวจติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน การตรวจสอบติดตามการใช้เงินและผลการดำเนินงาน การประเมินผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา ได้แก่ การจัดการทรัพยากร การระดมทรัพยากร การจัดหารายได้และผลประโยชน์ กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา กองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน ได้แก่ การเบิกเงินจากคลัง การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน การจ่ายเงิน การนำส่งเงิน การกันเงินไว้เบิกเหลืออปี การบริหารบัญชี ได้แก่ การจัดทำบัญชีการเงิน การจัดทำรายงานทางการเงินและงบเงิน การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ การจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ของสถานศึกษา การจัดหาพัสดุ การกำหนดแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะและจัดซื้อจัดจ้าง การควบคุม บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ

3) ด้านบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมายระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าใน

วิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลถูกต้อง รวดเร็วเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพโดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตาม มาตรฐานวิชาชีพได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ มีขอบข่ายและภารกิจ สถานศึกษาที่ต้องดำเนินการ ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง การขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากร ทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ดำเนินการสรรหา เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา กรณีได้รับมอบอำนาจจาก อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้าง ชั่วคราว การแต่งตั้ง ย้าย โอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การย้ายข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา การโอนและการเปลี่ยนสถานะของข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น การบรรจุกลับเข้ารับราชการ การรักษาราชการแทนและรักษาราชการในตำแหน่ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ การพัฒนาข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ การพัฒนาระหว่าง ปฏิบัติหน้าที่ราชการ (ม.79) การพัฒนาก่อนเลื่อนวิทยฐานะ การพัฒนากรณีไม่ผ่าน การประเมินวิทยฐานะ (ม.55) การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีปกติและกรณีพิเศษ การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีถึงแก่ความตายอัน เนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีไปศึกษาต่อ ฝึกอบรมดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัย การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว การดำเนินการเกี่ยวกับ บัญชี เงินวิทยฐานะและค่าตอบแทนอื่น งานทะเบียนประวัติ การจัดทำและเก็บรักษา ทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง เครื่องราชอิสริยาภรณ์ การขอมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ งานขอหนังสือรับรอง งานขออนุญาตให้ข้าราชการไป ต่างประเทศ งานขออนุญาตลาอุปสมบท งานขอพระราชทานเพลิงศพ การลาศึกษาต่อ

ยกย่องเชิดชูเกียรติและให้ได้รับเงินวิทยฐานะและการจัดสวัสดิการดำเนินการตามกฎหมายระเบียบหลักเกณฑ์และวิธีการ วินัยและการรักษาวินัย ได้แก่ กรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง กรณีความผิดวินัยร้ายแรง การอุทธรณ์กรณีความผิดวินัย การร้องทุกข์ การเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย การออกจากราชการ การลาออกจากราชการ ได้แก่ การให้ออกจากราชการ กรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดการออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป การให้ออกจากราชการไว้ก่อน การให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนานหรือเหตุทดแทน ได้แก่ กรณีเจ็บป่วยโดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่โดยสม่ำเสมอ กรณีไปปฏิบัติงานตามความประสงค์ของทางราชการ กรณีสั่งให้ออกจากราชการเพราะขาดคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา 30 (ม.30(1)), (ม.30(4)), (ม.30(5)), (ม.30(5),(7)), (ม.30(8)), (ม.30(9)) กรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป กรณีสงสัยว่าเป็นผู้ไม่เลื่อมใสในการปกครองระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข (ม.30(3)) กรณีมีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถบกร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสม กรณีมีมลทินมัวหมอง กรณีได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งศาลหรือรับโทษจำคุกคำพิพากษาถึงที่สุดใช้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยไม่ประมาทหรือความผิดลหุโทษ

4) ด้านบริหารงานทั่วไป

การบริหารงานทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์การ การให้บริการบริหารงานอื่นๆ บรรลุตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริม บริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การบริการ สนับสนุน ส่งเสริม ประสานงานและอำนวยความสะดวกให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อยมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและผลงานของสถานศึกษาต่อสาธารณชนซึ่งก่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ เจตคติที่ดี เลื่อมใสศรัทธาและให้การสนับสนุน

การจัดการศึกษา มีขอบข่ายและภารกิจสถานศึกษาที่ต้องดำเนินการ ได้แก่ การดำเนินงาน
 ธุรการ งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน งานพัฒนาระบบและเครือข่าย
 ข้อมูลสารสนเทศ การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การบริหารและพัฒนาองค์กร
 การจัดระบบการบริการ การพัฒนาองค์กร งานเทคโนโลยีสารสนเทศ การส่งเสริมสนับสนุน
 ด้านวิชาการ งบประมาณ บริหารงานบุคคลและบริหารงานทั่วไป การดูแลอาคารสถานที่
 และสภาพแวดล้อมการจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การส่งเสริมและประสานงาน
 การศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อพัฒนาการศึกษา
 และการส่งเสริมงานกิจการนักเรียน

2.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผล

Boyatzis (1982) ได้แสดงถึงความสัมพันธ์ของสมรรถนะบุคคลและปัจจัยอื่นๆ
 กับผลลัพธ์ขององค์การไว้ในทฤษฎี ว่าด้วยพฤติกรรมการทำงานกับผลลัพธ์ขององค์การ
 (Contingency Theory of Action and Job Performance) ที่แสดงให้เห็นว่าผลงานที่ดีเลิศของ
 องค์การเกิดจากความสัมพันธ์ของปัจจัยสามประการคือ บุคคล งาน และองค์การ ปัจจัย
 เกี่ยวกับบุคคล ได้แก่ วิสัยทัศน์ ปรัชญาในการทำงาน วิธีการทำงาน ความรู้ความสามารถ
 หรือสมรรถนะของแต่ละคนจะต้องมีความสัมพันธ์ที่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการใน
 บทบาท ภารกิจและหน้าที่เฉพาะของงาน กับสิ่งแวดล้อมขององค์การ ซึ่งประกอบด้วย
 บรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์การ โครงสร้างระบบ กลยุทธ์การสร้าง ความเจริญเติบโตของ
 องค์การ ความสัมพันธ์ของปัจจัยทั้งสามประการ สามารถทำนายผลลัพธ์ขององค์การได้
 การปรับตัวให้เกิดความสอดคล้องระหว่างบุคคล ความต้องการงานและสิ่งแวดล้อมของ
 องค์การก่อให้เกิดความสามารถหลักขององค์การ และส่งผลให้เกิดผลงานที่ดีเลิศและ
 ความสามารถในการแข่งขันขององค์การได้ ลักษณะของความสัมพันธ์ ดังภาพประกอบ 7

ความต้องการของบุคคล (Individual)

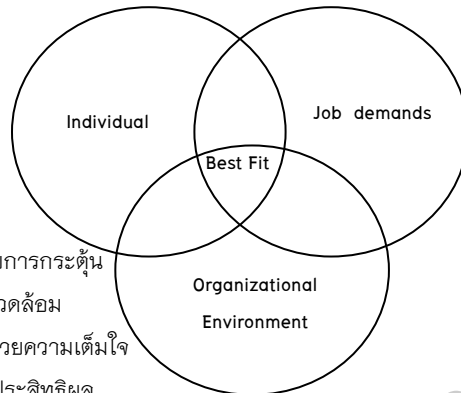
วิสัยทัศน์ ค่านิยม ปรัชญา
 ความเชื่อ ความรู้
 ความสามารถในเชิงสมรรถนะ
 สถานะและวงจรการดำรงชีวิต
 สถานะและวงจร
 การประกอบอาชีพ

ความต้องการของงาน (Job demands)

หน้าที่ บทบาท
 ตามลักษณะงาน

Best Fit

ความสำเร็จ = จุดที่บุคคลได้รับการกระตุ้น
 จากอิทธิพลด้านงานและสภาพแวดล้อม
 ขององค์กร จนสามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ
 รู้สึกท้าทาย และเกิดผลงานที่มีประสิทธิผล
 และประสิทธิภาพสูงสุด

**สภาพแวดล้อมขององค์กร
(Organizational Environment)**

วัฒนธรรมและบรรยากาศขององค์กร
 โครงสร้างและระบบขององค์กร
 กลยุทธ์และจุดอ้อมตัวของอุตสาหกรรม
 ตำแหน่งขององค์กร
 บริบทแวดล้อมภายนอกองค์กร

ภาพประกอบ 7 ความสัมพันธ์ของสมรรถนะบุคคลกับปัจจัยสิ่งแวดล้อมขององค์กร
 (Boyatzis, 1982, p. 67)

ความสัมพันธ์ของสมรรถนะบุคคลกับปัจจัยสิ่งแวดล้อมขององค์กร ตามแนวคิดของ Boyatzis สอดคล้องกับผลการวิจัยของพิมพ์กานต์ ไชยสังข์ (2546, หน้า 68) ที่ได้ศึกษาสมรรถนะของพนักงานในบริษัทที่ปรึกษาด้านบัญชีและการเงินแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของลักษณะส่วนบุคคลและบรรยากาศขององค์กรที่มีต่อสมรรถนะของพนักงานในบริษัท จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานของบริษัท จำนวน 117 คน ผลการวิจัยพบว่าลักษณะส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานผู้จัดการ และบรรยากาศขององค์กรด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสามารถพยากรณ์สมรรถนะโดยรวมของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรสามารถพยากรณ์สมรรถนะด้านความเชี่ยวชาญทางเทคนิคของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

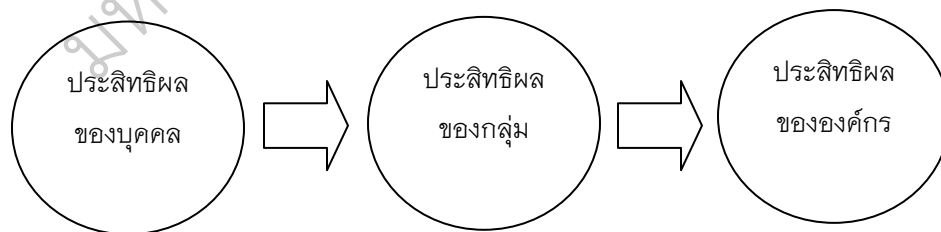
Gibson และคณะ (1997) มีความเห็นว่าประสิทธิผลขององค์กร เกิดจากความสัมพันธ์ของประสิทธิผล 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร ดังนี้

1. ประสิทธิภาพของบุคคล (Individual Effectiveness) เป็นผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่งานของพนักงานหรือสมาชิกขององค์กร ซึ่งหน้าที่งานที่ถูกปฏิบัติเป็นส่วนหนึ่งของงานหรือตำแหน่งในองค์กร

2. ประสิทธิภาพของกลุ่ม (Group Effectiveness) เป็นผลรวมของการช่วยเหลือสนับสนุนของสมาชิกในกลุ่มทั้งหมด โดยที่ประสิทธิภาพของกลุ่มเป็นมากกว่าผลรวมของการช่วยเหลือสนับสนุนของแต่ละบุคคลในงานประเภทระบบสายพาน แต่เป็นในรูปของพลังร่วม (Synergy) ที่แสดงถึงการรวมตัวกันของการร่วมมือร่วมใจช่วยเหลือกันของบุคคลที่มีลักษณะเกินกว่าการรวมตัวกันธรรมดา

3. ประสิทธิภาพขององค์กร (Organizational Effectiveness) องค์กรประกอบไปด้วยบุคคลและกลุ่ม ดังนั้นประสิทธิภาพขององค์กรจึงประกอบด้วยประสิทธิภาพของบุคคลและกลุ่ม แต่ประสิทธิภาพขององค์กร ได้รับผลกระทบของพลังร่วม (Synergistic Effects) ที่ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพในระดับสูงกว่าผลรวมจากส่วนต่างๆ ธรรมดา

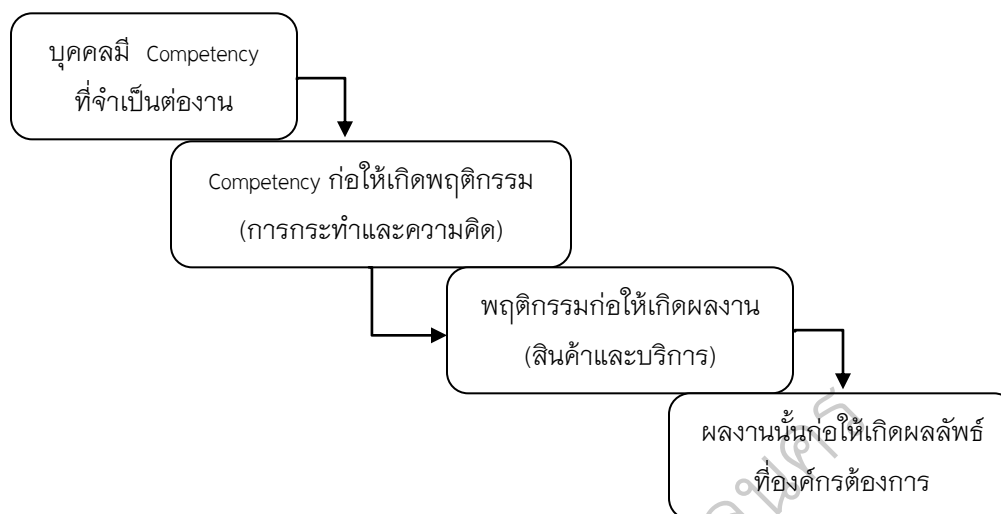
ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร แสดงให้เห็นว่าประสิทธิภาพของกลุ่มจะขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของบุคคล ในขณะที่ประสิทธิภาพขององค์กรขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของบุคคลและกลุ่ม ความสัมพันธ์ทั้ง 3 ระดับนี้จะมีพลังร่วม (Synergistic Effects) ซึ่งทำให้ประสิทธิภาพของกลุ่มมีมากกว่าผลรวมของประสิทธิภาพของบุคคล เพราะว่าการใช้พลังร่วมแสดงถึงการใช้ความพยายามร่วมกัน ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพทั้ง 3 ระดับของ Gibson และคณะมีลักษณะ ดังภาพประกอบ 8



ภาพประกอบ 8 ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพระดับบุคคล
ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร
(Gibson, 1997, p. 45)

เห็นได้ว่าประสิทธิผลระดับบุคคลนั้น มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเกิด ประสิทธิผลระดับกลุ่มและองค์กร การที่พนักงานอันได้แก่ ผู้บริหาร หัวหน้างานและ ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ภาระหน้าที่งานของตนเองและร่วมมือร่วมใจในการทำงานแล้ว กลุ่ม และองค์กรก็จะมีประสิทธิผลไปด้วย Lawless (1979) กล่าวว่าองค์กรจะไม่เกิดประสิทธิผลขึ้น หากปราศจากบุคคลที่มีประสิทธิผล การวัดประสิทธิผลของบุคคลสามารถวัดได้จากผลิตภาพ (Productivity) ผลลัพธ์ของบุคคล (Personal Output) ผลลัพธ์ทางความคิดสร้างสรรค์ (Creative Output) ความซื่อสัตย์ของบุคคล ความผูกพันในงานและองค์กร (Personal Loyalty or Commitment) สามารถประเมินได้ในรูปของระดับการพัฒนาตนเอง (Personal Development) ระดับของความรับผิดชอบ (Level of Responsibility) และวุฒิภาวะ (Maturity) เป็นเกณฑ์ในการวัด วิธีการและหลักในการวัดจะต้อง สอดคล้องกับบทบาทของบุคคลในองค์กร

จากแนวคิดของ Spencer and Spencer แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า องค์ประกอบของสมรรถนะซึ่งเป็นที่มาของสมรรถนะบุคคล มีความสัมพันธ์โดยตรงกับประสิทธิผล และ สุกัญญา รัตมีธรรมโชติ (2548) ได้สรุปแนวคิดของ Shermon และ Parry ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ Spencer and Spencer ว่าสมรรถนะเป็นกลุ่ม (Cluster) ของความรู้ ทักษะ และทัศนคติของปัจเจกบุคคลที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อผลสัมฤทธิ์ของการทำงานของบุคคลนั้นๆ เป็นบทบาทหรือความรับผิดชอบ ซึ่งสัมพันธ์กับผลงานและสามารถวัดค่าเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานและสามารถพัฒนาได้โดยการฝึกอบรมและเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นต้องมี เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะสมรรถนะจะทำให้บุคคลแสดงออกถึงพฤติกรรมที่นำมาสู่ผลงานและนำมาซึ่งผลลัพธ์ที่องค์กรต้องการ ลักษณะของความสัมพันธ์ ดังภาพประกอบ 9



ภาพประกอบ 9 ความสัมพันธ์ของสมรรถนะกับผลงานและผลลัพธ์
(Spencer and Spencer, 1993, p.84)

2.3 ประสิทธิภาพของโรงเรียนและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1) ความหมายของประสิทธิผล

ประสิทธิผล (Effectiveness) ความหมายตามพจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2542 หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดขึ้น วิโรจน์ สารรัตน์ (2542, หน้า 15) ให้ความหมายของประสิทธิผลว่า หมายถึง องค์ประกอบการปฏิบัติงานที่สำคัญ 2 ประการ คือ ความมีประสิทธิภาพและความมีประสิทธิผล โดยความมีประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการใช้ทรัพยากรในกระบวนการเปลี่ยนแปลงเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การได้ดี ส่วนความมีประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถในการกำหนดจุดหมายขององค์การได้อย่างเหมาะสมถูกต้องทิศทางและทำให้บรรลุผล ซึ่งสอดคล้องกับวาโร เพ็งสวัสดิ์ (2549, หน้า 47) ให้ความหมายของประสิทธิผลว่า หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนและบุคลากรมีความพึงพอใจในงาน

ส่วนฤทัยทรัพย์ ดอกคำ (2553, หน้า 47) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลว่า หมายถึง ระดับการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ล่วงหน้าทั้งในด้านการผลิต และ ผลลัพธ์การดำเนินงานของหน่วยงานหรือองค์กร

สำหรับความหมายของประสิทธิผลในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง ระดับการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ล่วงหน้าในด้านการบริหารจัดการ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านครูและบุคลากร ด้านผู้เรียน ด้านการมีส่วนร่วมของ ชุมชน และด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม

2) โรงเรียนที่มีประสิทธิผล

โรงเรียนที่มีประสิทธิผล หมายถึง โรงเรียนที่สามารถบริหารจัดการศึกษา ให้บรรลุผลตามความมุ่งหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553 และจุดหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่กำหนดให้ สถานศึกษาจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการปัญหา การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้ป้องกันและแก้ไขปัญหา การจัดกิจกรรม ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้ใฝ่เรียนอย่างต่อเนื่อง ผสมผสานสาระความรู้ต่างๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน ปฏิบัติคุณธรรมค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ไว้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ อำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ ทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ โดยคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียนและจัดการเรียนรู้ให้ เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาทุกสถานที่ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2544 อ้างถึงในฤทัยทรัพย์ ดอกคำ, 2553, หน้า 49)

สรุปได้ว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิผล หมายถึง โรงเรียนที่มีการบริหารจัดการศึกษา ที่ทำให้ผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม จริยธรรม และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

3) ลักษณะประสิทธิผลของโรงเรียน

ประสิทธิผลของโรงเรียน (School Effectiveness) หมายถึง ลักษณะของ โรงเรียนที่มีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ หรือมีการปรับปรุงพัฒนาจนมีความสำเร็จ

เกิดขึ้นทุกด้านเป็นที่พึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นักวิชาการได้เริ่มให้ความสนใจเกี่ยวกับหลักการแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะประสิทธิผลของโรงเรียนในช่วงปี 1980 เป็นต้นมา โดยได้เสนอแนวคิดไว้อย่างหลากหลาย Mott (1972, quoted in Hoy and Miskel, 2001) ได้สร้างตัวแบบเกี่ยวกับการรับรู้ประสิทธิผลขององค์การ โดยการรวมเอาผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานที่สำคัญ 5 ประการ คือ 1) ปริมาณของผลผลิต 2) คุณภาพของผลผลิต 3) ประสิทธิภาพ 4) ความสามารถในการปรับตัว 5) ความยืดหยุ่น Cheng (1996) เสนอตัวแบบประสิทธิผลของโรงเรียนซึ่งปรับปรุงจากตัวแบบของ Cameron (1984) จำนวน 8 ตัวคือ 1) ตัวแบบเป้าหมาย 2) ตัวแบบทรัพยากรปัจจัยป้อน 3) ตัวแบบกระบวนการ 4) ตัวแบบความพึงพอใจ 5) ตัวแบบการดำเนินงานที่ถูกต้องตามหลักการนิยามประสิทธิผลของโรงเรียน 6) ตัวแบบเน้นการดำเนินงานที่ยังไม่บรรลุผลนิยามประสิทธิผลของโรงเรียน 7) ตัวแบบการเรียนรู้ขององค์การนิยามประสิทธิผลของโรงเรียน 8) ตัวแบบการบริหารคุณภาพโดยรวม ซึ่งจากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนขึ้นกับสภาพเงื่อนไขของโรงเรียนว่าควรใช้ตัวแบบใดในการประเมิน โรงเรียนมีอิสระในการกำหนดรูปแบบการประเมินประสิทธิผลการดำเนินงานของตนเอง ขึ้นกับนโยบายหรือสภาพบริบทของโรงเรียน

วิโรจน์ สารรัตน์ (2548, หน้า 16) ได้กำหนดดัชนีชี้วัดที่สำคัญเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนไว้ 7 ประการ คือ 1) ผู้บริหารโรงเรียนมีการแสวงหางบประมาณ หรือแสวงหาความร่วมมือเพื่อพัฒนาโรงเรียนได้อย่างเพียงพอ 2) ผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการบริหารงานและเพื่อการเรียนการสอนได้อย่างเพียงพอและมีคุณภาพ 3) ผู้บริหารโรงเรียนจัดสภาพแวดล้อมให้นักเรียนมีความพร้อมเพื่อการเรียนรู้ตามหลักสูตรและจัดกิจกรรมเสริมต่างๆได้อย่างเหมาะสม 4) ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนตามศักยภาพควรเป็น 5) ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีแผนงานทางวิชาการที่ดี และจัดเวลาในการเรียนอย่างเหมาะสม 6) ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ 7) ผู้บริหารโรงเรียนเน้นความมีคุณภาพเชิงระบบทั้งในด้านหลักสูตรการเรียนการสอนและการประเมินผล

ผลการวิจัยเกี่ยวกับดัชนีชี้วัดที่สำคัญเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน ได้กำหนดองค์ประกอบความเป็นโรงเรียนคุณภาพตามกรอบแนวคิดในมิติองค์ประกอบเชิงระบบ ได้ 8 ปัจจัย และ 18 องค์ประกอบ คือ 1) ปัจจัยด้านบริบท ได้แก่

สภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียน 2) ปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคล ได้แก่ ครู ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา 3) ปัจจัยด้านทรัพยากรวัสดุ ได้แก่ เทคโนโลยีและงบประมาณ เช่น ลักษณะทางกายภาพของโรงเรียนได้มาตรฐาน หลักสูตรเหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น สื่ออุปกรณ์ทันสมัย แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนหลากหลาย งบประมาณมุ่งเน้นผลงาน 4) ปัจจัยด้านกระบวนการเรียนรู้ ได้แก่ การจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน 5) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ได้แก่ การบริหารจัดการที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานเน้นการมีส่วนร่วม 6) ปัจจัยด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ได้แก่ การประกันคุณภาพการศึกษามีประสิทธิภาพเป็นส่วนหนึ่งของระบบบริหารโรงเรียน 7) ปัจจัยด้านผู้เรียน ได้แก่ ผู้เรียนมีคุณภาพมาตรฐาน มีพัฒนาการทุกด้านเป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข สามารถเรียนต่อและประกอบอาชีพได้ 8) ปัจจัยด้านโรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนเป็นที่ชื่นชมของชุมชน และโรงเรียนเป็นแบบอย่าง และให้ความช่วยเหลือแก่ชุมชนและโรงเรียนอื่น

4) การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน

Hoy and Miskel (2008) ได้กล่าวถึงการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนใน 3 องค์ประกอบ คือ 1) การประเมินประสิทธิผลในแง่เป้าหมาย ซึ่งเป็นการพิจารณาว่าองค์การมีประสิทธิผลหรือไม่ โดยใช้เป้าหมายองค์การเป็นเกณฑ์ 2) การประเมินประสิทธิผลในแง่ของระบบทรัพยากร เป็นการประเมินประสิทธิผลขององค์การ โดยพิจารณาความสามารถขององค์การในการแสวงหาผลประโยชน์จากสภาพแวดล้อมเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องการ 3) การประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์ เป็นการประเมินผลขององค์การโดยใช้เกณฑ์หลายอย่างในการประเมินผล ซึ่งพิจารณาตัวแปรหลักที่อาจมีผลต่อความสำเร็จขององค์การ ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้แนวคิดไว้ ได้แก่ Parson (1964, quoted in Hoy and Miskel, 2008) เสนอแนวคิดการประเมินประสิทธิผล ดังนี้ การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม การบรรลุเป้าหมาย การบูรณาการ การคงไว้ซึ่งระบบค่านิยม Hoy and Miskel (2008, p. 297) เสนอแนวคิดการวัดประเมินประสิทธิผล ดังนี้ ความสามารถในการปรับเปลี่ยน การบรรลุเป้าหมาย ความพึงพอใจในการทำงาน ความสนใจในชีวิต Sergiovanni (2001) เสนอแนวคิดการประเมินประสิทธิผล ดังนี้ เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง มีแผนงานทางวิชาการที่ดี จัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนมีบรรยากาศ

โรงเรียนทางบวก ส่งเสริมความมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันแบบกลุ่ม มีการพัฒนาบุคลากร ใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ส่งเสริมการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วม

จากที่กล่าวมาในเรื่องประสิทธิผลของโรงเรียนข้างต้นสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ระดับความสำเร็จหรือการบรรลุผลตามเป้าหมายของโรงเรียนที่กำหนดไว้ ทั้งด้านการบริหารจัดการ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านครูและบุคลากร ด้านผู้เรียน ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมโดยมีความหมายครอบคลุมถึง ผลผลิตที่เกิดกับนักเรียนเป็นสำคัญ โดยผลนั้นมีคุณภาพและมาตรฐานตามกำหนด

5) แนวทางการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนตามมาตรฐานการศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553 และนโยบายของรัฐบาลได้กำหนด หลักการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และเพื่อให้คนไทย ทั้งปวงได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน และเป็นการพัฒนาคนได้อย่างต่อเนื่อง ตลอดชีวิตอันเป็นเงื่อนไขสู่ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ ซึ่งในการประเมินประสิทธิผลตาม มาตรฐานการศึกษานั้น ได้ยึดตามมาตรฐานการศึกษาชาติ ซึ่งได้กำหนดมาตรฐานและ ตัวบ่งชี้ไว้ 3 มาตรฐาน และ 11 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ มาตรฐานที่ 1 คุณลักษณะของคนไทย ที่พึงประสงค์ทั้งในฐานะพลเมืองและพลโลก ตัวบ่งชี้ได้แก่ กำลังกายกำลังใจที่สมบูรณ์ ความรู้และทักษะที่จำเป็นและเพียงพอในการดำรงชีวิตและการพัฒนาสังคม ทักษะการเรียนรู้ และการปรับตัว ทักษะทางสังคม คุณธรรม จิตสาธารณะ จิตสำนึกในความเป็นพลเมือง มาตรฐานที่ 2 แนวการจัดการศึกษา ตัวบ่งชี้ได้แก่ การจัดหลักสูตรการเรียนรู้และ สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ มีการพัฒนา ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบและมีคุณภาพ มีการบริหารจัดการที่ ใช้โรงเรียนเป็นฐาน มาตรฐานที่ 3 แนวการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ สังคมแห่งการเรียนรู้ ตัวบ่งชี้ได้แก่ การบริหารวิชาการและสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับชุมชนให้เป็น สังคมแห่งการเรียนรู้ สังคมแห่งการเรียนรู้ การวิจัย สร้างเสริม สนับสนุนแหล่งการเรียนรู้ และกลไกการเรียนรู้ การสร้างแบบและการจัดการความรู้ในทุกระดับทุกมิติของสังคม

แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ

การศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยครั้งนี้เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน มีประเด็นสำคัญ ดังนี้

3.1 ความหมายของรูปแบบ

จากการศึกษาความหมายของรูปแบบมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายที่หลากหลายสามารถจัดกลุ่มความหมายของรูปแบบได้ใน 4 ลักษณะ คือ

- 1) รูปแบบเสมือนจริง แต่มีขนาดเล็กหรือย่อส่วนเพื่อนำไปใช้เป็นแบบอย่างในการดำเนินการต่อไป
- 2) สิ่งที่แสดงโครงสร้างของความสัมพันธ์ระหว่างชุด ปัจจัย หรือองค์ประกอบเชิงเหตุผลเพื่อช่วยให้เข้าใจข้อเท็จจริงหรือปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่ง โดยอาจมีลักษณะเชิงกายภาพหรือเชิงคุณภาพก็ได้
- 3) แบบอย่างหรือแนวทางในการกระทำหรือดำเนินการใดๆ โดยแสดงหรืออธิบายให้เห็นถึงโครงสร้างทางความคิด หรือความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่สำคัญ และ
- 4) สิ่งที่พัฒนาขึ้นเพื่ออธิบายลักษณะที่สำคัญของปรากฏการณ์ที่จะทำให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจโดยรายละเอียดและองค์ประกอบของรูปแบบที่เหมาะสมไม่ได้มีกำหนดไว้ตายตัวแต่ขึ้นกับลักษณะของปรากฏการณ์และวัตถุประสงค์ของผู้สร้างหรือพัฒนารูปแบบ ซึ่งรูปแบบอาจเป็นแบบง่ายหรือซับซ้อนก็ได้ (Good, 1973, p. 370 ; Kaplan, 1964, p. 264 ; Tossi and Carroll, 1982, p. 163 ; Keeves, 1988, p. 559 ; Stoner and Wankei, 1986, p.12 ; Willer, 1967, p. 15 ; พูลสุข หิงคานนท์, 2540, หน้า 50 ; สมบูรณ์ ศิริสรวิทย์, 2547, หน้า 111; วิสุทธิ วิจิตรภัชราภรณ์, 2548, หน้า 9; รุ่งนภา จิตรโรจนรักษ์, 2548, หน้า 14; คักดา สถาพรวงษา, 2549, หน้า 16)

จากความหมายที่กล่าวมาสรุปได้ว่ารูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ ที่สำคัญเกี่ยวกับแนวทางวิธีการและกิจกรรมที่นำมาปฏิบัติเพื่อเป็นการสร้าง ปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลงปรากฏการณ์ที่สามารถอธิบายคุณลักษณะที่สำคัญที่ทำให้ง่ายต่อความเข้าใจในโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ ของปรากฏการณ์นั้น และในการวิจัยครั้งนี้รูปแบบ หมายถึง ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นในเชิงสถิติที่อธิบายความสัมพันธ์

เชิงสาเหตุแบบเส้นตรง ระหว่างตัวแปรต่างๆที่ตัวแปรที่สังเกตได้ และตัวแปรแฝงโดยไม่มีเงื่อนไขหรือข้อจำกัดเกี่ยวกับทิศทางของการเป็นสาเหตุ

3.2 ประเภทของรูปแบบ

Keeves (1998, p. 248) ได้แบ่งประเภทของรูปแบบทางการศึกษาและสังคมศาสตร์ไว้ 5 ประการ คือ 1) รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ (Analogue Model) เป็นรูปแบบที่ใช้ในการอุปมาอุปมัยเทียบเคียงในการอธิบายปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรมเพื่อสร้างความเข้าใจเชิงรูปธรรม สร้างรูปแบบโดยใช้หลักเทียบเคียงโครงสร้างของรูปแบบให้สอดคล้องกับลักษณะที่คล้ายคลึงกัน และสอดคล้องกับลักษณะของข้อมูลหรือความรู้ที่มีอยู่โดยต้องมีองค์ประกอบของรูปแบบชัดเจน สามารถนำไปทดสอบข้อมูลเชิงประจักษ์และสามารถนำไปใช้ในการหาข้อสรุปของปรากฏการณ์ได้อย่างกว้างขวาง 2) รูปแบบเชิงข้อความ (Semantic Model) เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพเพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบในปรากฏการณ์นั้น 3) รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematic Model) เป็นรูปแบบที่ใช้สมการหรือสูตรทางคณิตศาสตร์เป็นสื่อในการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรหรือองค์ประกอบต่างๆ มักนิยมใช้ในศาสตร์ทางวิทยาศาสตร์ พฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ เช่น สาขาคณิตศาสตร์ วัตถุประสงค์การศึกษา จิตวิทยาและการบริหารการศึกษา 4) รูปแบบเชิงสัมพันธ์ (Schematic Model) เป็นรูปแบบที่เป็นแผนภูมิแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบสำคัญเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่มีผลต่อกัน เช่น การเขียนรูปแบบโครงสร้างองค์การบริหารงาน 5) รูปแบบเชิงสาเหตุ (Casual Model) เป็นรูปแบบที่พัฒนาจากการวิเคราะห์วิถีวิกฤตหรือวิเคราะห์เส้นทาง โดยหลักการสร้างรูปแบบเชิงสาเหตุเป็นการนำตัวแปรต่างๆ มาสัมพันธ์กันเชิงเหตุและผลที่เกิดขึ้น เช่น รูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเศรษฐกิจและสังคมของปีตามารดา สภาพการศึกษาที่บ้าน กับระดับสติปัญญาของเด็ก ส่วน Smith and others (1980, p. 175) แบ่งรูปแบบออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) เป็นรูปแบบรูปปั้นที่มีลักษณะคล้ายของจริง เช่น เครื่องบินจำลอง รูปปั้นคนเหมือน แบบจำลองสิ่งก่อสร้างและรูปแบบเชิงอุปมาที่มีลักษณะคล้ายปรากฏการณ์จริง เช่น การทดลองทางเคมีในห้องปฏิบัติการก่อนการทำการทดลองจริง

2) รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Model) เป็นรูปแบบที่ใช้ข้อความในการอธิบายอย่างย่อๆ เช่น คำพรรณนาลักษณะงานและรูปแบบทางคณิตศาสตร์ Steiner (1988, p. 122) แบ่งรูปแบบออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) มี 2 ลักษณะคือ รูปแบบสิ่งหนึ่งสิ่งใด (Model-of) เป็นแบบจำลองของสิ่งของจากของจริง เช่น แบบจำลองเครื่องบิน ซึ่งจำลองมาจากเครื่องบินจริง โดยองค์ประกอบไม่ได้แสดงความสัมพันธ์กันไว้อย่างชัดเจน และรูปแบบเพื่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Model-for) เป็นการออกแบบหรือสร้างรูปแบบจำลองเพื่อเป็นต้นแบบในการผลิต หรือพัฒนาให้เป็นที่ไปตามนั้น เรียกว่า ต้นต้นแบบ

2) รูปแบบเชิงแนวคิด (Conceptual Model) เป็นรูปแบบที่ใช้ข้อความ อธิบายให้เกิดความเข้าใจ มี 2 ลักษณะคือ รูปแบบเชิงแนวคิดของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Conceptual Model-of) เป็นแบบจำลองที่สร้างขึ้นจากทฤษฎีการคัดสรรเพื่อนำไปอธิบายปรากฏการณ์ เช่น การอธิบายการคงอยู่ของนักเรียนในโรงเรียน Joyce and Well (1985 อ้างถึงใน สมาน อัครภูมิ, 2537, หน้า 15) ได้แบ่ง รูปแบบตามแนวคิดพื้นฐานในการเสนอรูปแบบในการบรรยายและอธิบายปรากฏการณ์นั้นเป็นหลักและได้แบ่งรูปแบบเป็น 4 รูปแบบ คือ 1) รูปแบบประมวลผลไม่เป็นทางการ (Informal-processing Model) เป็นรูปแบบที่ยึดหลักความสามารถในการกระบวนการประมวลผลข้อมูลของผู้เรียนและแนวทางในการปรับปรุงวิธีการจัดเก็บข้อมูลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 2) รูปแบบส่วนบุคคล (Personal Model) เป็นรูปแบบที่ให้ความสำคัญกับปัจเจกบุคคลและการพัฒนาบุคคลเฉพาะราย โดยมุ่งเน้นกระบวนการที่แต่ละบุคคลจัดระบบและปฏิบัติต่อสรรพสิ่งทั้งหลาย 3) รูปแบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (Social Interaction Model) เป็นรูปแบบที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและบุคคลต่อสังคม 4) รูปแบบพฤติกรรม (Behavior Model) เป็นกลุ่มของรูปแบบที่ใช้องค์ความรู้ด้านพฤติกรรมศาสตร์เป็นหลักในการพัฒนารูปแบบ จุดเน้นที่สำคัญคือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่สังเกตได้ของผู้เรียนมากกว่าการพัฒนาโครงสร้างทางจิตวิทยาและพฤติกรรมที่ไม่สามารถสังเกตได้

สรุปได้ว่ารูปแบบในการวิจัยครั้งนี้เป็นรูปแบบเชิงแนวคิดซึ่งเป็นโครงสร้างที่สร้างขึ้นจากแนวคิดทฤษฎีเพื่ออธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรในรูปแบบเชิงสาเหตุที่เป็นความสัมพันธ์ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สร้างรูปแบบโดยใช้หลักการวิเคราะห์แนวคิดทฤษฎีให้สอดคล้องกับลักษณะที่คล้ายคลึงกัน และสอดคล้องกับลักษณะของข้อมูลหรือความรู้ที่มีอยู่โดยมีองค์ประกอบรูปแบบที่ชัดเจน

สามารถนำไปทดสอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์และสามารถนำไปใช้ในการหาข้อสรุปของปรากฏการณ์ได้อย่างกว้างขวาง

3.3 คุณลักษณะของรูปแบบที่ดี

ผู้วิจัยได้ศึกษาและวิเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของรูปแบบที่ดีตามแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน สรุปได้ว่ารูปแบบที่ดีมีคุณลักษณะ 5 ประการ คือ 1) สามารถแสดงถึงความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของตัวแปร 2) สามารถใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นและสามารถตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) สามารถอธิบายถึงโครงสร้างงาน กลไกความสัมพันธ์เชิงเหตุผล 4) สามารถนำไปสู่การสร้างความคิดใหม่ ความสัมพันธ์ใหม่หรือการขยายความรู้และ 5) มีความสอดคล้องกันระหว่างรูปแบบเชิงทฤษฎีที่ศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Keeves, 1988, p. 560 ; พูลสุข หิงคานนท์, 2540, หน้า 3 ; รุ่งนภา จิตรโรจนรักษ์, 2548, หน้า 15; ศักดา สถาพรวงษา, 2549, หน้า 23-24) ซึ่งจากข้อสรุปดังกล่าวผู้วิจัยจะได้นำไปใช้เป็นหลักการในการสร้างรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

3.4 การพัฒนารูปแบบ

จากการศึกษาและวิเคราะห์แนวคิดในการพัฒนารูปแบบ สรุปได้ว่าการพัฒนารูปแบบมีขั้นตอนกว้างๆ แตกต่างกันไปไม่มีข้อกำหนดตายตัว คือ ขั้นตอนการศึกษาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องเป็นการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยด้วยการศึกษาวิเคราะห์สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ศึกษาภาคสนามเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ขั้นตอนการสร้างหรือพัฒนารูปแบบ โดยการยกร่างรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ ขั้นตอนการตรวจสอบหรือทดสอบรูปแบบ และขั้นตอนการปรับปรุงและพัฒนารูปแบบให้เป็นผลการวิจัยที่สมบูรณ์ ส่วนรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนว่ามีการดำเนินการอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะและกรอบแนวคิดการวิจัยเป็นพื้นฐานในการวิจัย (สมบูรณ์ ศิริสรริรัญ, 2547, หน้า 116; วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรภรณ์, 2547, หน้า 13-14; รุ่งนภา จิตรโรจนรักษ์, 2548, หน้า 16-17 และศักดา สถาพรวงษา, 2549 หน้า 21) ซึ่งจากข้อสรุปดังกล่าวผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอนคือ 1) ขั้นตอนการพัฒนากรอบแนวคิดการวิจัย และ 2) ขั้นตอนการตรวจสอบสมมติฐานการวิจัยตามกรอบแนวคิดการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์

รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น

การวิจัยยุคสังคมความรู้มีลักษณะคำถามวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ซับซ้อน ลึกซึ้งมากกว่ายุคก่อน โมเดลการวิจัยยุคสังคมความรู้นี้จึงมีลักษณะแตกต่างจากโมเดลการวิจัยยุคก่อน ตัวแปรในการวิจัยมีทั้งตัวแปรสังเกตได้ (Observed variable) และตัวแปรแฝง (Latent or unobserved variables) โดยที่ตัวแปรแฝงเป็นตัวแปรที่ไม่มีความคลาดเคลื่อนในการวัด ซึ่งวัดได้จากตัวบ่งชี้ที่เป็นตัวแปรสังเกตได้

4.1 ความหมาย

Keeves (1988 อ้างถึงใน เกียรติกำจร กุศล, 2543, หน้า 58) ได้กล่าวว่า ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น เป็นรูปแบบที่พัฒนามาจากเทคนิคที่เรียกว่า การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) เป็นวิธีวัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่บอกได้ว่าตัวแปรอิสระตัวใดบ้างที่มีผลกระทบทางตรงและทางอ้อมต่อตัวแปรตามที่สนใจศึกษาทั้งขนาดและทิศทางที่มีผลกระทบร่วมกับหลักการสร้างรูปแบบเชิงข้อความ Semantic Model โดยการนำเอาตัวแปรต่างๆ มาสัมพันธ์เชิงเหตุและผลที่เกิดขึ้น แนวคิดของนงลักษณ์ วิรัชชัย (2542, หน้า 2-3) ได้กล่าวว่าโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้าง คือ โมเดลแสดงความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรเพียงสองตัว ตัวแปรตัวหนึ่ง (Y) ถูกกำหนดเป็นตัวแปรตามและได้รับอิทธิพลจากตัวแปรอีกตัวแปรหนึ่ง (X) ซึ่งถูกกำหนดให้เป็นตัวแปรต้น เมื่อมีข้อตกลงเบื้องต้นว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองเป็นแบบเส้นตรง สามารถสร้างสมการและแผนภาพแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรได้ด้วยโมเดลการถดถอยเชิงเส้นแบบง่าย ส่วนแนวคิดของสุภมาส อังคุโชติ และคณะ (2552, หน้า 4) ได้กล่าวว่าโมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) เป็นเทคนิคทางสถิติที่ใช้ทดสอบและประมาณค่าความสัมพันธ์เชิงสาเหตุโดยใช้การรวบรวมข้อมูลทางสถิติกับข้อตกลงเบื้องต้น ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ซึ่งจะใช้นัยนโมเดลมากกว่าใช้วิเคราะห์เพื่อสำรวจหรือระบุโมเดลเหมาะสำหรับทดสอบทฤษฎีมากกว่าการสร้างทฤษฎี และสำราญ มีแจ้ง (2544, หน้า 103) ได้กล่าวว่าความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นเป็นการตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของตัวแปรเหตุและตัวแปรผลว่าลักษณะความสัมพันธ์ตามรูปแบบตามสมมุติฐานกับรูปแบบตามข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกันหรือไม่ โดยการนำแนวคิดของการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณมาประยุกต์ให้เกิดประโยชน์มากขึ้น

จากความหมายที่นักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้จึงสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นเป็นความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของตัวแปรที่เราต้องการศึกษาว่าตัวแปรอิสระมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อตัวแปรตามทั้งขนาดและทิศทางของความสัมพันธ์เป็นแบบเส้นตรง

4.2 ลักษณะพื้นฐานของโมเดลสมการโครงสร้าง

เทคนิคการวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรในเชิงเหตุและผล สามารถดำเนินการได้ 2 แนวทาง คือ การวิจัยเชิงทดลองและการวิจัยที่ไม่ใช่เชิงทดลอง การศึกษาความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลโดยการวิจัยเชิงทดลองเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากเป็นการศึกษาที่ได้ผลชัดเจน มีการควบคุมความแปรปรวนและความคลาดเคลื่อนของตัวแปรได้อย่างมีระบบ แต่มีข้อจำกัดในการที่จะกระทำหรือควบคุมตัวแปรที่เกี่ยวข้องให้ครอบคลุมตัวแปรทั้งหมดได้ จึงต้องอาศัยการวิจัยที่ไม่ใช่การทดลองโดยการรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์เพียงพอที่จะนำมาศึกษาความสัมพันธ์ในเชิงเหตุและผล ซึ่งเทคนิควิธีนี้เรียกว่า การวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุ (Path Analysis)

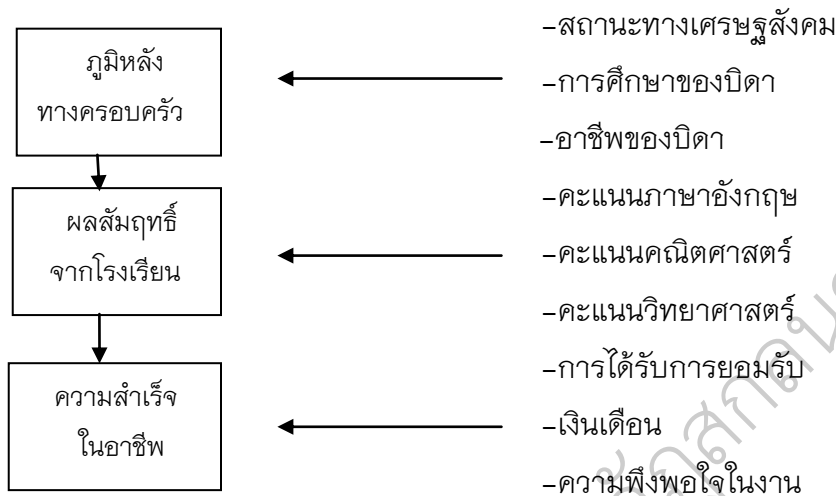
การวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุเป็นเทคนิควิธีการทางสถิติที่ใช้ศึกษาอิทธิพลของตัวแปรสาเหตุหรือตัวแปรทำนายที่มีต่อตัวแปรตาม ทั้งอิทธิพลทางตรง (direct effect) และอิทธิพลทางอ้อม (indirect effect) Sewall Wright (1934 อ้างถึงใน สุภมาส อังคุโชติ และคณะ, 2552, หน้า 173-203) ผู้ที่ได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้ริเริ่มพัฒนาเทคนิคนี้ กล่าวว่า เทคนิคการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุนี้ไม่ใช่เทคนิคที่ใช้เพื่อค้นหาว่าตัวแปรใดมีอิทธิพลต่ออีกตัวแปรหนึ่ง แต่เป็นการตรวจสอบอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรหนึ่งต่ออีกตัวแปรหนึ่งตามที ผู้วิจัยศึกษาหรือกำหนดขึ้นจากสมมุติฐานหรือแนวคิดทฤษฎีหรือการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง โดยมีเหตุผลอยู่เบื้องตันว่าตัวแปรอิสระนั้นๆ เป็นสาเหตุต่อตัวแปรตามแล้วนำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมาวิเคราะห์ตามเทคนิคการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุ ผลที่ได้จากการวิเคราะห์จะเป็นการทดสอบความตรง (Validity) ของโครงสร้างหรือรูปแบบตามสมมุติฐานนั้น และยังช่วยปรับปรุงโครงสร้างหรือรูปแบบอีกด้วย ซึ่งจะบอกได้ว่าจากหลักฐานข้อมูลที่ได้ไปเก็บมานั้นสามารถที่จะสนับสนุนทฤษฎีหรือสมมุติฐานที่มีอยู่หรือไม่

Bollen (1989, p. 224) กล่าวว่า การสร้างโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling : SEM) เป็นเทคนิคทางสถิติหนึ่งที่ใช้ในการทดสอบ (testing)

และประมาณค่า (estimate) ความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (causal relationship) ในการสร้างโมเดลสมการโครงสร้างนั้น มีได้ทั้งเพื่อการยืนยัน (confirmation) และเพื่อการสำรวจ (exploration) หมายความว่า การสร้างโมเดลอาจมีวัตถุประสงค์เพื่อการยืนยันหรือทดสอบทฤษฎี (theory testing) หรือเพื่อพัฒนาทฤษฎี (Theory Development) กรณีเพื่อการยืนยันหรือการทดสอบทฤษฎีสร้างโมเดลด้วยวิธีการเชิงอนุมาน (Deductive) จะเริ่มต้นจากสมมุติฐานที่แสดงเป็นโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (causal model) ที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่จะได้รับการทดสอบกับข้อมูลที่รวบรวมได้มาว่ามีความสอดคล้อง (fit) กันหรือไม่ โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) กรณีมีการพัฒนาทฤษฎีในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจสร้างโมเดลด้วยวิธีการเชิงอุปมาน (inductive) แล้วจะใช้ข้อมูลประมาณค่าของพารามิเตอร์อิสระ (free parameters) ซึ่งบ่อยครั้งที่สมมุติฐานเบื้องต้นอาจมีการปรับโมเดล จุดเด่นประการหนึ่งในบรรดาหลายๆ ประการของโมเดลสมการโครงสร้าง คือ การสร้างโมเดลที่มีตัวแปรแฝง (latent or unobserved variables) ซึ่งเป็นตัวแปรที่ไม่สามารถวัดได้โดยตรง แต่จะประมาณค่าได้จากตัวแปรสังเกตได้ (observed variables) ของแต่ละตัวแปรแฝง ดังนั้น โมเดลสมการโครงสร้างสะท้อนให้เห็นการวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) การวิเคราะห์เส้นทาง (path analysis) และการวิเคราะห์การถดถอย (regression analysis) เพื่อความเข้าใจที่ชัดเจนขึ้น ขอแสดงภาพประกอบ เป็นโมเดลการวิจัยอย่างง่ายในลักษณะเป็น input-process-output structural framework โดย home background-school achievement – career success เป็นตัวแปรแฝง (latent or unobserved variable) ที่มีการวิเคราะห์ตามหลักการวิเคราะห์สาเหตุ ส่วนตัวแปรต่างๆ ทางขวามือเป็นตัวแปรสังเกตได้ (observed variable) มีการวิเคราะห์องค์ประกอบ ซึ่งโดยทั่วไปจะเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmative factor analysis) (Yu, n.d.)

การวิเคราะห์ตามหลักการวิเคราะห์สาเหตุ (path analysis)

การวิเคราะห์การถดถอย (regression analysis) และการวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis)



ภาพประกอบ 10 โมเดลสมการโครงสร้างที่สะท้อนให้เห็นการวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) หลักการวิเคราะห์เชิงสาเหตุ (path analysis) และการวิเคราะห์การถดถอย (regression analysis)

Bollen ซึ่งให้เห็นอีกว่า ในกรณีการสร้างโมเดลสมการโครงสร้างเพื่อการยืนยันหรือทดสอบทฤษฎี ผู้สร้างโมเดลจะต้องคำนึงถึงตัวแปรที่แตกต่างกัน 2 ประเภท นั่นคือ ตัวแปรภายนอก (exogenous variables) และตัวแปรภายใน (endogenous variables) ตัวแปรภายนอกจะพิจารณาให้เป็นจุดเริ่มต้นของโมเดล เป็นจุดเริ่มต้นของหัวลูกศร ตัวแปรภายในจึงเป็นได้เฉพาะตัวแปรต้น ส่วนตัวแปรภายในเป็นได้ทั้งตัวแปรภายนอก และตัวแปรภายในอื่นๆ ซึ่งทุกตัวแปรต้องอยู่ภายใต้ทฤษฎีในการเชื่อมโยงกัน ซึ่งแตกต่างจากตัวแปรต้นและตัวแปรตามในสมการถดถอย (regression) ซึ่งจะแสดงให้เห็นเฉพาะตัวแปรต้นที่ส่งผลหรือทำนายตัวแปรตาม

องค์ประกอบที่สำคัญของโมเดลสมการโครงสร้าง คือ โมเดลโครงสร้าง/โมเดลสมการโครงสร้าง (structural model/equation model) แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (causal relationship) ระหว่างตัวแปรภายนอกและตัวแปรภายใน ซึ่งอาจเป็นแบบทางเดียว

และแบบเส้นเชิงบวก (recursive and linear additive) หรือแบบสองทางและแบบเส้นเชิงบวก (non-recursive and linear additive) และโมเดลการวัด (measurement model) ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงกับตัวแปรสังเกตได้ ซึ่งลักษณะขององค์ประกอบของโมเดลสมการโครงสร้างที่มีทั้งโมเดลโครงสร้างและโมเดลการวัดดังกล่าว ทำให้แตกต่างจากโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis model) ที่ประกอบด้วยโมเดลการวัด (measurement mode) เท่านั้น และแตกต่างจากโมเดลเส้นทาง (path diagram) ที่มีเฉพาะโมเดลโครงสร้าง (structural mode) เท่านั้น

การกำหนดเส้นทาง (pathway) ในโมเดล ผู้สร้างโมเดลสามารถจะจัดวางความสัมพันธ์ได้ 2 ลักษณะ คือ 1) เส้นทางอิสระ (free pathways) ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรที่จะได้รับการทดสอบ ที่จะปล่อยให้มีความอิสระในการผันแปร (free to vary) และ 2) เส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีทฤษฎีหรือผลวิจัยสนับสนุนว่ามีความสัมพันธ์กันแล้วกำหนดโมเดลไว้อย่างลงตัว (fixed) แต่โดยทั่วไป ผู้สร้างโมเดลจะสร้างโมเดลที่เป็นไปได้เชิงทฤษฎี (theoretically plausible models) ที่กำหนดเส้นทางความสัมพันธ์ของตัวแปรไว้อย่างลงตัว (fixed) เพื่อการยืนยันหรือการทดสอบว่าโมเดลที่สร้างขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ มีสถิติวัดความสอดคล้องดังนี้ 1) ค่าไค-สแควร์ (chi-square) ที่ไม่มีนัยสำคัญ คือ P-value สูงกว่า .05 2) ค่าสัดส่วนไค-สแควร์/df มีค่าไม่ควรเกิน 2.00 3) ค่า goodness of fit index : GFI, adjusted goodness of fit index : AGI, comparative fit index : CFI มีค่าตั้งแต่ 0.90-1.00 4) ค่า standardized root mean squared residual : standardized RMR, Root mean square of error approximation : RMSEA มีค่าต่ำกว่า .05 5) ค่า critical n : CN มีค่าเท่ากับหรือมากกว่า 200 ของกลุ่มตัวอย่าง 6) ค่า largest standardized residual มีค่า-2 ถึง+2 7) Q-plot ช้นมากกว่าเส้นทแยงมุม

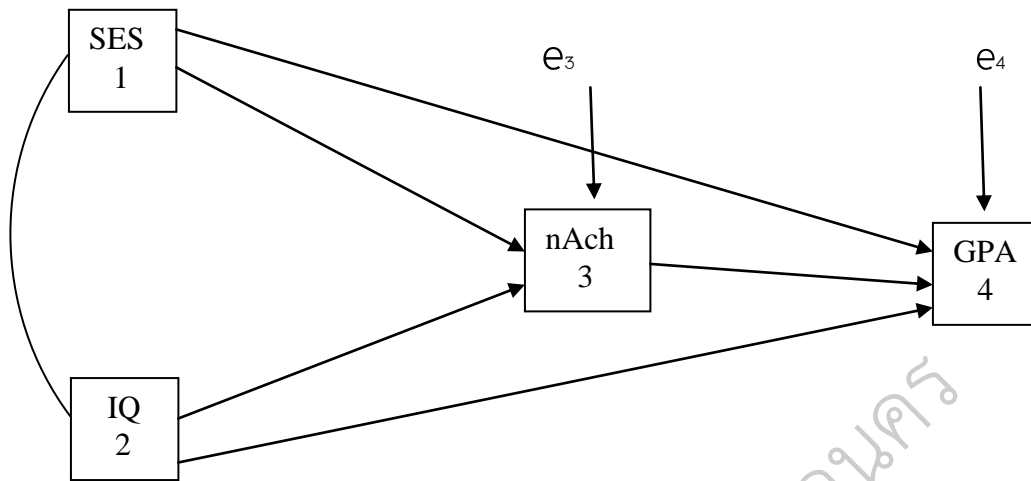
4.3 โมเดลสมการโครงสร้างและสถิติวิเคราะห์ SEM

ยุคก่อนสงครามความรู้ นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542, หน้า 7) กล่าวว่า การวิจัยยุคก่อนสงครามความรู้ ส่วนใหญ่มีโมเดลการวิจัยเป็นโมเดลแสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร โดยมีหลักฐานจากทฤษฎีและงานวิจัยรองรับ มีคำถามวิจัยง่ายไม่ซับซ้อน และมีการตั้งสมมติฐานวิจัยแยกเป็นข้อๆ การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) เป็นกรณีตัวอย่างหนึ่งของโมเดลการวิจัยแบบเก่าเป็นโมเดลแสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่าง

ตัวแปรโดยมีหลักฐานจากทฤษฎีและงานวิจัยรองรับเป็นการศึกษาอิทธิพลระหว่างตัวแปรต่างๆ เพื่อดูว่ามีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรที่สันนิษฐานว่าเป็นสาเหตุต่อตัวแปรที่เป็นผลหรือไม่ สัมประสิทธิ์เส้นทางเป็นค่าที่บ่งบอกถึงอิทธิพลทางตรงของตัวแปรที่เป็นสาเหตุที่ทำให้ตัวแปรตัวหนึ่งเปลี่ยนแปลงไป

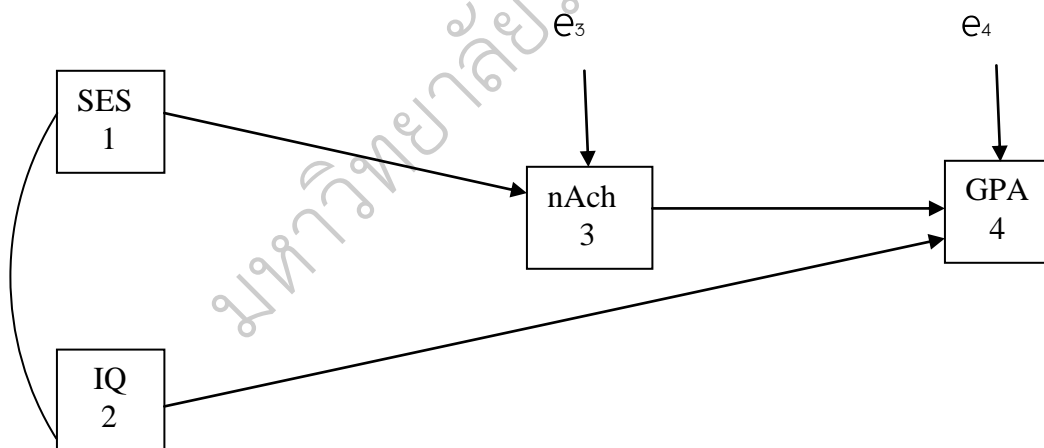
ในการวิจัยเพื่อศึกษาปรากฏการณ์ต่างๆ ว่ามีสาเหตุเกิดมาจากอะไรนั้น ผู้วิจัยจำเป็นต้องอาศัยทฤษฎีและงานวิจัยต่างๆ มาตั้งเป็นสมมติฐาน โดยการสร้างเป็นแผนภาพเส้นทางแสดงอิทธิพลระหว่างตัวแปรต่างๆ จากนั้นจึงดำเนินการทดสอบแผนภาพตามสมมติฐานนั้นว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ โดยใช้สถิติวิเคราะห์เส้นทาง (path analysis) ที่มีข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติ ดังนี้

- 1) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดลจะต้องเป็นเชิงเส้นตรง เป็นบวกและเป็นเหตุผล
- 2) ความคลาดเคลื่อนแต่ละตัวจะต้องไม่สัมพันธ์กับตัวแปรภายในโมเดล
- 3) เส้นทางเชิงสาเหตุจะต้องเป็นระบบทิศทางเดียว
- 4) ตัวแปรจะต้องถูกวัดอยู่ในมาตราอันตรภาค (interval)
- 5) ในการวิเคราะห์เส้นทางจะเกี่ยวข้องกับอยู่ 2 โมเดล คือ Just Identified Model และ Over Identified Model มีความหมายดังนี้ (“Path Analysis” n.d.) Just Identified Model คือ โมเดลทิศทางเดียวเต็มรูป ดังภาพประกอบ 11



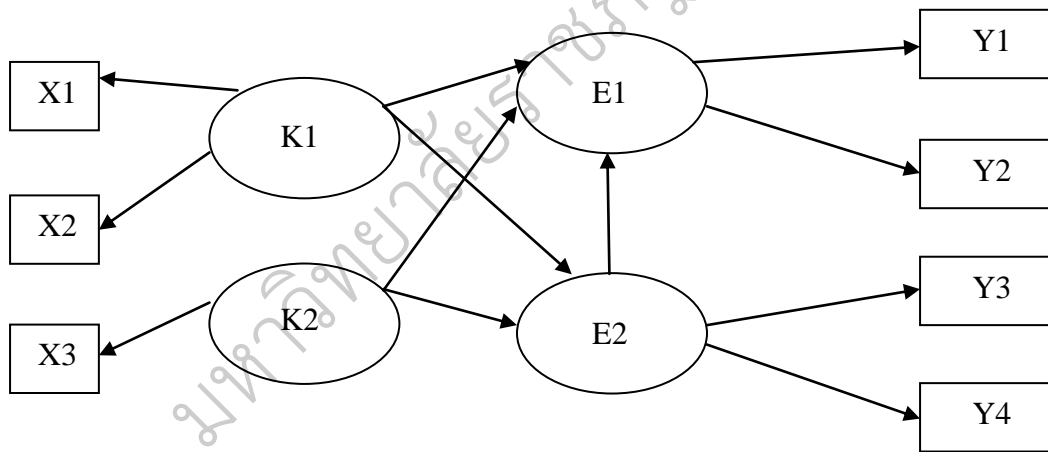
ภาพประกอบ 11 การวิเคราะห์เส้นทางที่เป็นโมเดลทิศทางเดียวเต็มรูป

Over Identified Model คือ โมเดลแสดงทิศทางเดียวที่มีการตัดเส้นทางที่ไม่มีนัยสำคัญหรือไม่ความหมายออกจากโมเดล ดังภาพประกอบ 12



ภาพประกอบ 12 การวิเคราะห์เส้นทางที่เป็นโมเดลแสดงทิศทางเดียวที่มีการตัดเส้นทางที่ไม่มีนัยสำคัญหรือไม่ความหมายออกจากโมเดล

ยุคสังคมความรู้ การวิจัยในยุคสังคมความรู้ นงลักษณ์ วิรัชชัย ได้กล่าวว่า มีลักษณะคำถามวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ซับซ้อน ลึกซึ้งมากกว่ายุคก่อน โมเดลการวิจัยยุคสังคมความรู้จึงมีลักษณะแตกต่างจากโมเดลการวิจัยยุคก่อน ตัวแปรในการวิจัยมีทั้งตัวแปรสังเกตได้ (observed variable) และตัวแปรแฝง (latent or unobserved variable) โดยที่ตัวแปรแฝงเป็นตัวแปรที่ไม่มีความคลาดเคลื่อนในการวัด ซึ่งวัดได้จากตัวบ่งชี้ที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ ดังตัวอย่างโมเดลการวิจัยโมเดลหนึ่งสร้างขึ้นตามทฤษฎีและงานวิจัยเป็นโมเดลการวิจัยที่ใช้วิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ในยุคสังคมความรู้ เป็นโมเดลสมการโครงสร้าง (structure equation mode) ที่ Yu (n.d.) กล่าวว่า เป็นโมเดลที่รวมเอา ฐานคิด 2 ฐานคิดเข้าด้วยกัน คือ ฐานคิดโมเดลถดถอย (regression model) ที่กล่าวถึงตัวแปรหนึ่งสามารถทำนายตัวแปรหนึ่ง ในลักษณะที่เป็นความสัมพันธ์ (relationships) และฐานคิดโมเดลเส้นทาง (path model) ที่กล่าวถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ เหล่านี้มีลักษณะเป็นสายโซ่ (chain) หรือเส้นทาง (path) ดังภาพประกอบ 13



ภาพประกอบ 13 โมเดลการวิจัย

สัญลักษณ์ที่ใช้ในโมเดลการวิจัยใช้วงรีแทนตัวแปรแฝง และสี่เหลี่ยมแทนตัวแปรสังเกตได้ โมเดลการวิจัยในที่นี้ประกอบด้วยโมเดลการวัด (measurement model) สี่โมเดล และโมเดลสมการโครงสร้าง (structural equation mode) หนึ่งโมเดล กรณีของโมเดลการวัดมีหลักฐานเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับตัวแปรแต่ละตัวรองรับหรือสนับสนุนทั้งสี่โมเดล ได้แก่

1. โมเดลการวัดตัวแปรแฝง E1 วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้สองตัว คือ Y1 และ Y2
 2. โมเดลการวัดตัวแปรแฝง E2 วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้สองตัว คือ Y3 และ Y4
 3. โมเดลการวัดตัวแปรแฝง K1 วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้สองตัว คือ X1 และ X2
 4. โมเดลการวัดตัวแปรแฝง K2 วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้สองตัว คือ X3
- ส่วนโมเดลสมการโครงสร้างในที่นี้ นักวิจัยมีหลักฐานทางทฤษฎีและงานวิจัยในอดีตสนับสนุนว่า ตัวแปร E1 ได้รับอิทธิพลทางตรงจาก K1 และ E2 ในขณะเดียวกัน E2 ก็ได้รับอิทธิพลจาก K1 ด้วย ส่วนตัวแปร K2 เป็นตัวแปรอิทธิพลต่อเส้นทางอิทธิพลจากตัวแปร K1 ไปที่ตัวแปร E1 และ E2 ลักษณะโมเดลในการวิจัยนี้จึงมีตัวแปร K2 เป็นตัวแปรปรับ (moderator or moderating variable) และตัวแปร E2 เป็นตัวแปรคั่นกลางหรือตัวแปรส่งผ่าน (intervening or mediating variable or mediator)

การกำหนดสมมติฐานวิจัยตามโมเดลการวิจัยข้างต้นนี้ทำได้เป็น 2 แนว แต่ละแนวจะใช้สถิติวิเคราะห์แตกต่างกัน ดังนี้

แบบแรก การกำหนดสมมติฐานวิจัยโดยใช้ตัวแปรตามในโมเดลเป็นหลัก (ก่อนยุคสังคมความรู้-ใช้สถิติวิเคราะห์แบบเดิม) การกำหนดสมมติฐานวิจัยแบบนี้เป็นการกำหนดสมมติฐานวิจัยแยกย่อยเป็นข้อๆ ตามแบบเดิมที่ใช้กันใ้ในวงการวิจัยในที่นี้กำหนดสมมติฐานวิจัยรวม 3 สมมติฐาน

1. สมมติฐานที่หนึ่ง กำหนดว่า ตัวแปร K1 และ E2 มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปร E1
2. สมมติฐานที่สอง กำหนดว่า K1 มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปร E1 และมีอิทธิพลทางอ้อมส่งผ่านตัวแปร E2
3. สมมติฐานที่สาม กำหนดว่า โมเดลโครงสร้างมีความแตกต่างกันตามลักษณะของตัวแปร K2 หรือ กำหนดว่าตัวแปร K2 มีอิทธิพลปฏิสัมพันธ์ (interaction effects) กับตัวแปร K1 ต่อตัวแปร E1 และตัวแปร E2 หรือกำหนดตัวแปร K2 เป็นตัวแปรปรับอิทธิพลจาก K1 ไปตัวแปร E1 และ E2

จากสมมติฐานแบบแรก สถิติวิเคราะห์กรณีที่ตัวแปรสาเหตุเป็นตัวแปรไม่ต่อเนื่อง ใช้สถิติประเภทการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) แยกวิเคราะห์เป็นสามตอนตามสมมติฐานการวิจัย สถิติวิเคราะห์กรณีที่ตัวแปรทั้งหมดเป็นตัวแปรต่อเนื่อง ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

เน้นความสำคัญของการประมาณค่าพารามิเตอร์ในโมเดลมากกว่าการตรวจสอบความตรงของโมเดล โดยแยกวิเคราะห์สองครั้งตามสมมติฐานวิจัยสองข้อแรก หรือใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณสองขั้นตอน แปลความหมายสองขั้นตอนแยกจากกัน ส่วนสมมติฐานที่สาม ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณที่มีเทอมผลคูณของตัวแปรที่มีอิทธิพลปฏิสัมพันธ์ หรืออาจเป็นการวิเคราะห์ในภาพรวมโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบที่มีการประมาณค่าทั้งอิทธิพลหลักและอิทธิพลปฏิสัมพันธ์ (main effects and interaction effect) หรืออาจมีการเปลี่ยนรูปตัวแปร K1 และ K2 เป็นตัวแปรดัมมี่แล้วใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ การวิเคราะห์ทางสถิติดังกล่าวจึงไม่ค่อยเหมาะสม เนื่องจากโมเดลการวิเคราะห์มีการแยกวิเคราะห์เป็นโมเดลย่อยตามสมมติฐานวิจัยแต่ละข้อซึ่งไม่สอดคล้องกับโมเดลการวิจัยที่เป็นโมเดลรวม

แบบที่สอง การกำหนดสมมติฐานวิจัยตามโมเดล (ยุคสังคมนิยม-ใช้สถิติวิเคราะห์แบบใหม่) การกำหนดสมมติฐานแบบนี้พัฒนาจากแบบแรกเพื่อใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล โดยได้โมเดลการวิเคราะห์เป็นแบบเดียวกับโมเดลการวิจัย สมมติฐานวิจัยแบบนี้เขียนเป็นข้อความบรรยายรูปแบบอิทธิพลในโมเดลเป็นภาพรวม แทนที่จะกำหนดเป็นข้อแยกขาดจากกัน สถิติวิเคราะห์จำเป็นต้องใช้สถิติวิเคราะห์ที่สามารถวิเคราะห์ประมาณค่าพารามิเตอร์ในโมเดลสมการถดถอยทั้งสองสมการไปพร้อมกัน (simultaneous equation model) และมีการทดสอบความกลมกลืนของโมเดล (model goodness of fit test) ได้แก่ การวิเคราะห์ด้วยโมเดลสมการโครงสร้าง (structural equation model = SEM) ซึ่งต้องใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำหรับการวิเคราะห์โมเดล SEM ที่ใช้กันมาก คือ โปรแกรม LISREL (Jorekog and Sorbom, 1996 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 214) และโปรแกรม Mplus (Muthen and Muthen, 2003) เป็นต้น นอกจากนี้ในโมเดลการวิจัยยังมีตัวแปรปรับซึ่งเป็นตัวแปรระดับมหภาค (macro level) จำเป็นต้องใช้สถิติวิเคราะห์สำหรับข้อมูลพหุระดับ (multi-level data analysis) ซึ่งมีโปรแกรม เช่น HLM (Bryk and Raudenbush, 1992, p. 223)

ช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ทางสถิติดังกล่าวใช้สถิติวิเคราะห์ขั้นสูงที่พัฒนามาจากการวิเคราะห์ความแปรปรวนและการวิเคราะห์การถดถอย แต่มีการปรับปรุงพัฒนาวิธีการวิเคราะห์หลายด้าน ทำให้มีความเหมาะสมมากกว่าการวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน หรือการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเดิม

โดยสรุป งานวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ที่มีโมเดลการวิจัยแบบเดิม (แบบไม่มีตัวแปรแฝง) และมีการกำหนดสมมติฐานวิจัยแยกเป็นข้อๆ เป็นงานวิจัยที่มีโมเดลการวิจัยและสมมติฐานวิจัยไม่เหมาะสม การใช้สถิติวิเคราะห์ประเภทการวิเคราะห์ความแปรปรวน หรือการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเดิม ทำให้ได้ผลการวิจัยที่ขาดความถูกต้องสมบูรณ์ ความไม่เหมาะสมสรุปได้เป็น 5 ประเด็น คือ 1) โมเดลการวิเคราะห์ไม่สอดคล้องกับโมเดลการวิจัย 2) ลักษณะข้อมูลไม่สอดคล้องหรือฝ่าฝืน ข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติ 3) สถิติวิเคราะห์แบบเดิมไม่สามารถใช้วิเคราะห์เพื่อตอบสนองคำถามวิจัยที่ซับซ้อนลึกซึ้งได้ 4) ข้อจำกัดของสถิติวิเคราะห์แบบเดิมไม่สามารถวิเคราะห์ข้อมูลกรณีที่มีตัวแปรต้นหลายตัวได้ เพราะมีความยุ่งยากในการตีความผลการวิเคราะห์ 5) โมเดลการวิเคราะห์แบบเดิมไม่รวมทอมความคลาดเคลื่อน ทำให้ผลการวิเคราะห์ไม่ถูกต้องสมบูรณ์ ซึ่งจากจุดอ่อนดังกล่าว นงลักษณ์ วิรัชชัย ได้กล่าวว่า ทำให้มีการพัฒนาสถิติวิเคราะห์ให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น สถิติวิเคราะห์ที่ได้รับการพัฒนาใหม่นี้ยังคงเป็นสถิติที่ใช้หลักการวิเคราะห์แบบเดิม แต่มีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น ได้ลดข้อจำกัดให้สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้กว้างขวางมากกว่าเดิม สถิติวิเคราะห์ที่ได้รับการพัฒนาใหม่นี้มีหลายประเภทแต่สถิติวิเคราะห์ที่มีขอบข่ายการวิเคราะห์ที่กว้างขวางลึกซึ้งครอบคลุมสถิติวิเคราะห์ตัวอื่น คือ การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model = SEM)

การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model = SEM) พัฒนาโดย Karl G. Joreskog เมื่อ ปี ค.ศ.1960 เป็นโมเดลที่บูรณาการโมเดลการวัดตามหลักการวิเคราะห์องค์ประกอบและโมเดลโครงสร้างตามหลักการวิเคราะห์อิทธิพลกับวิธีการประมาณค่าพารามิเตอร์ตามหลักวิชาเศรษฐมิติ กล่าวได้ว่าการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเป็นสถิติวิเคราะห์ขั้นสูงที่ได้รับการพัฒนาใหม่ แต่ยังคงมีหลักการพื้นฐานทางสถิติแบบเดิม Kuhnel (2001 อ้างถึงในนงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) สรุปว่า “การเรียนรู้เรื่องการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ไม่เพียงแต่จะช่วยให้ผู้เรียนสามารถวิเคราะห์ข้อมูลที่มีตัวแปร จำนวนมาก

ในการวิจัยที่มีพื้นฐานทางทฤษฎีรองรับเท่านั้น แต่การเรียนรู้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ยังจะเป็นประโยชน์ช่วยให้ผู้เรียนรู้หลักการพื้นฐานของสถิติวิเคราะห์ทั้งหมด และมีประสบการณ์ตรงในการทำความเข้าใจบทบาทของสถิติต่อการวิจัยด้วย”

เมื่อศึกษาหลักการของสถิติวิเคราะห์ส่วนที่เป็นสถิติวิเคราะห์อภิมานเปรียบเทียบกับหลักการของสถิติวิเคราะห์ที่ได้รับการพัฒนาใหม่ จะเห็นได้ว่ามีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงถึงกันของสถิติวิเคราะห์แบบเดิม 3 ประเภท ดังนี้

ประเภทแรก เป็นสถิติวิเคราะห์ใช้ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างประชากรสองกลุ่ม ประเภท t-test และ z-test สถิติวิเคราะห์ต่อจากนั้นขยายขอบเขตการวิเคราะห์เป็นการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างประชากรตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (analysis of variance = ANOVA) กล่าวได้ว่า t-test เป็นกรณีหนึ่งของ ANOVA เมื่อนักวิจัยเรียนเรื่องการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis = MRA) นักวิจัยเรียนรู้ว่า ANOVA และ ANCOVA (analysis of covariance) เป็นกรณีหนึ่งของ MRA เมื่อนักวิจัยเรียนรู้ถึงเรื่องสถิติวิเคราะห์ตัวแปรพหุนาม (multivariate statistical analysis) จะเห็นว่า สถิติวิเคราะห์ทั้ง ANOVA, ANCOVA และ MRA เป็นส่วนหนึ่งของการวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุนาม (multivariate analysis of variance = MANOVA) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณตัวแปรพหุนาม (multivariate multiple regression analysis = MMRA) สถิติวิเคราะห์ในกรณีที่มีโมเดลการวิจัยรองรับมีการขยายขอบเขตการวิเคราะห์ให้ครอบคลุมถึงการวิเคราะห์อิทธิพล (path analysis)

ประเภทที่สอง เป็นเทคนิคทางสถิติกรณีตัวแปรมีความสัมพันธ์เชิงเหตุเชิงผล สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลประเภทที่ไม่มีข้อกำหนดเกี่ยวกับพารามิเตอร์ ซึ่งข้อมูลมีระดับการวัดของตัวแปรระดับนามบัญญัติและเรียงลำดับ สถิติวิเคราะห์ในกลุ่มนี้ คือ สถิติไม่พารามเมตริก (non parametric statistics) สถิติวิเคราะห์องค์ประกอบ

ประเภทที่สาม เป็นสถิติวิเคราะห์ข้อมูลประเภทที่ไม่มีการระบุตัวแปรต้นตัวแปรตาม ข้อมูลมีเพียงชุดของตัวแปรที่สัมพันธ์กัน เรียกว่า เทคนิคทางสถิติกรณีตัวแปรสัมพันธ์ระหว่างกัน (interdependent statistical technique) ได้แก่ สถิติวิเคราะห์ในกลุ่มวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) วิเคราะห์มาตราพหุมิติ (multidimensional scaling)

เมื่อนำสถิติวิเคราะห์ประเภทแรกประเภทที่สองและประเภทที่สามมาบูรณาการ จะได้ขอบข่ายของสถิติวิเคราะห์ตัวใหม่ เรียกว่า การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) ศักยภาพของ SEM จึงมีขอบข่ายครอบคลุมสถิติวิเคราะห์ที่กล่าวมาทั้งหมด นอกจากนี้สถิติ SEM ยังสามารถวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทุกระดับ (multi-level causal model) โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบระยะยาว (longitudinal factor analysis model) โมเดลกลุ่มพหุ (multiple population model) โมเดลโค้งพัฒนาการแบบมีตัวแปรแฝง (latent growth curve model) และโมเดลอื่นๆ อีกมาก (Joreskog and Sorbom, 1996 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) รวมทั้งสามารถวิเคราะห์โมเดล SEM ที่ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรไม่เป็นแบบ เส้นตรงได้อีกหลายโมเดล (Joreskog, et al, 1999 อ้างถึงในนงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ขอบเขตการวิเคราะห์ที่กว้างขวาง ทำให้สถิติวิเคราะห์ SEM สามารถวิเคราะห์เพื่อตอบ คำถามวิจัยได้กว้างขวางและลึกซึ้ง ดังตาราง 3

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตาราง 1 เปรียบเทียบการวิเคราะห์สมการโครงสร้างด้วยสถิติวิเคราะห์เดิมกับสถิติวิเคราะห์ SEM

สถิติวิเคราะห์แบบเดิม	สถิติวิเคราะห์ SEM
<p>จุดเหมือน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ความคลาดเคลื่อนมีค่าเป็นศูนย์และมีการกระจายคงที่ 2. ความแปรปรวนร่วมของเทอมความคลาดเคลื่อนกับตัวแปรสังเกตได้มีค่าเป็นศูนย์ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความคลาดเคลื่อนมีค่าเป็นศูนย์และมีการกระจายคงที่ 2. ความแปรปรวนร่วมของเทอมความคลาดเคลื่อนกับตัวแปรสังเกตได้มีค่าเป็นศูนย์
<p>จุดต่าง</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (causal relationship) ทางเดียว (recursive) แบบเส้นเชิงบวก (linear additive) 2. ความแปรปรวนร่วมของเทอมความคลาดเคลื่อนมีค่าเป็นศูนย์ 3. ตัวแปรไม่มีความคลาดเคลื่อนในการวัด 4. โมเดลมีเฉพาะตัวแปรสังเกตได้ 5. ค่าวัดของตัวแปรอยู่ในระดับอันตรภาค 6. วิเคราะห์ตามหลักการวิเคราะห์สาเหตุ (path analysis) 7. ต้องแยกคำนวณดัชนีวัดความกลมกลืน (goodness of fit) 8. การประมาณค่าใช้การประมาณค่าพารามิเตอร์กำลังสองน้อยที่สุด 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (causal relationship) ทางเดียว (recursive) หรือสองทาง (non-Recursive) แบบเส้นเชิงบวก (linear additive) 2. ความแปรปรวนร่วมของเทอมความคลาดเคลื่อนมีค่าไม่เป็นศูนย์ได้ 3. ตัวแปรมีความคลาดเคลื่อนในการวัดได้ 4. โมเดลมีทั้งตัวแปรที่สังเกตได้และตัวแปรแฝง 5. ค่าวัดของตัวแปรอยู่ในระดับตั้งแต่นามบัญญัติขึ้นไป 6. วิเคราะห์ตามหลักการวิเคราะห์สาเหตุ (path analysis) ร่วมกับการวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) 7. คำนวณดัชนีวัดความกลมกลืน (goodness of fit) ในกระบวนการวิเคราะห์ 8. การประมาณค่าใช้การประมาณค่าพารามิเตอร์หลายแบบเช่นกำลังสองน้อยที่สุด วิธีไล่คัลลิสต์สูงสุด

กล่าวได้ว่าสถิติวิเคราะห์ SEM เป็นสถิติวิเคราะห์ที่เหมาะสมกับงานวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ในยุคปัจจุบันอย่างยิ่ง ด้วยเหตุผลที่ว่าสามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้กว้างขวาง โมเดลการวิจัยกับโมเดลการวิเคราะห์ SEM มีความเหมาะสม มีการผ่อนคลายข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติ สามารถวิเคราะห์ข้อมูลจากการทดลองกรณีมีตัวแปรแฝง

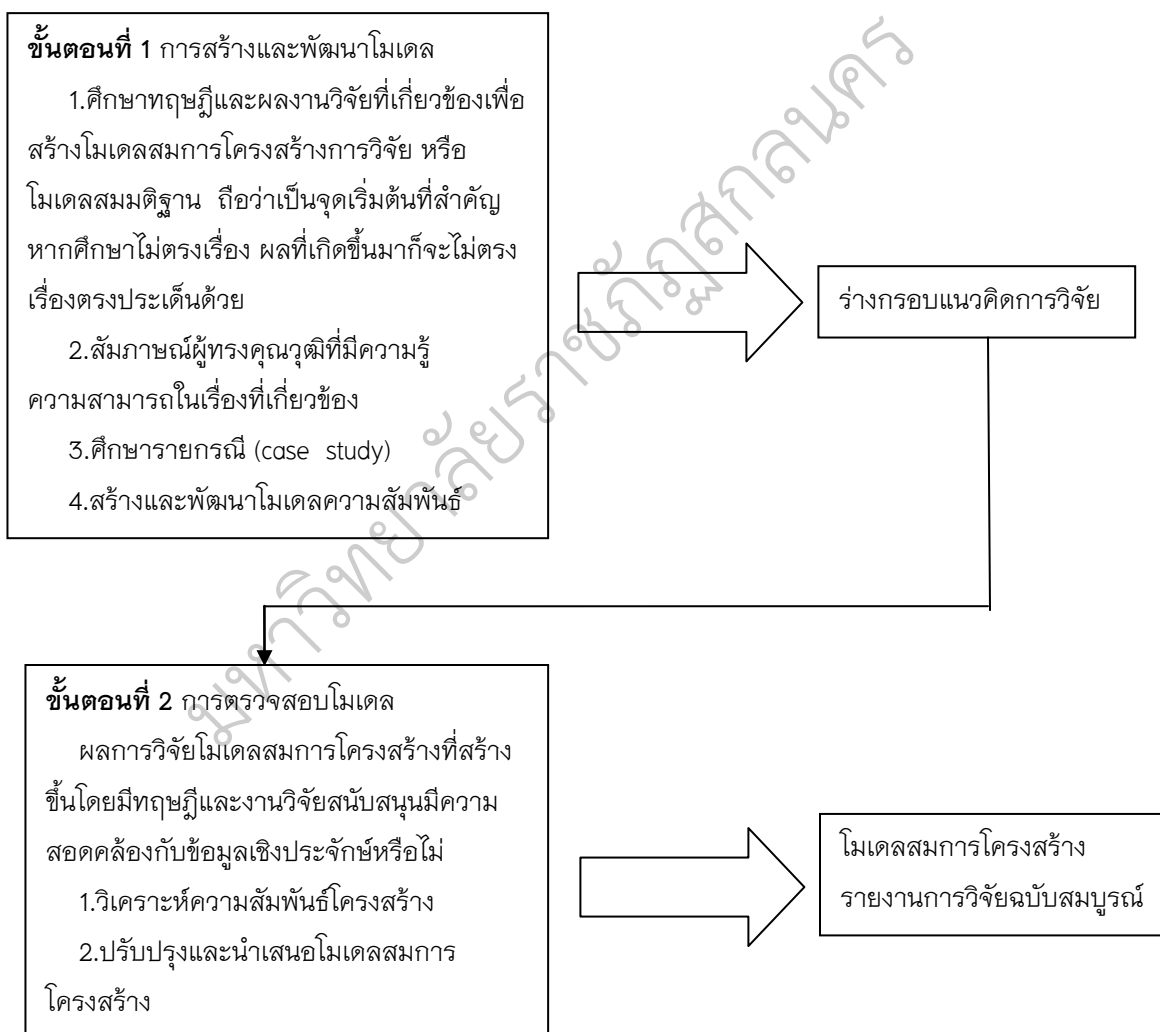
อย่างไรก็ตาม แม้ว่าการวิเคราะห์ SEM เป็นสถิติที่มีความเหมาะสมกับงานวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์มากขึ้น แต่ก็ยังมีจุดอ่อนซึ่งในอนาคตคงมีการพัฒนาให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น จุดอ่อนของสถิติวิเคราะห์ SEM มีสามประการ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ SEM ต้องใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ การวิเคราะห์ต้องใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่เช่นเดียวกับการวิเคราะห์การถดถอย เกณฑ์สำหรับการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ระบุขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นฟังก์ชันของจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องประมาณค่า คือต้องมีขนาดกลุ่มตัวอย่าง 20 คน ต่อหนึ่งพารามิเตอร์

2. จุดอ่อนของการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดล เป็นการทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่า เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมจากข้อมูลเชิงประจักษ์ ไม่แตกต่างกันจากเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนที่คำนวณจากค่าพารามิเตอร์ในโมเดลหรือ $H_0 : \Sigma = \Sigma(\Theta)$ การทดลองดังกล่าวเป็นการทดสอบด้วย chi-square test เมื่อนักวิจัยไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติ การแปลความหมายจะถือว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แต่ในความเป็นจริงโมเดลที่นักวิจัยทดสอบอาจจะยังมีโมเดลที่ดีที่สุด Meehl and Waller (2002 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) เสนอทางเลือกในการแก้ไขจุดอ่อนการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง SEM สองวิธี วิธีแรก คือ การพัฒนาโมเดลที่มีความเป็นไปได้ตามทฤษฎีทั้งหมด นำมาวิเคราะห์เพื่อให้ได้โมเดลที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ดีที่สุดและวิธีที่สองเป็นวิธีที่ Joreskog and Sorbom (1996 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) เสนอไว้ คือ การรวบรวมข้อมูลจำนวนมาก แยกกลุ่มตัวอย่างเป็นสองกลุ่ม กลุ่มแรก เป็นตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์ (analysis sample) และกลุ่มที่สอง เป็นกลุ่มสำหรับตรวจสอบความตรง (validated sample) เพื่อตรวจสอบยืนยันความตรงของผลการวิเคราะห์ข้อมูล

3. การวิเคราะห์ SEM มีโมเดลและกระบวนการวิเคราะห์ที่ยุงยาก การวิเคราะห์ SEM มีความยุ่งยาก เนื่องจากมีตัวแปรหลายประเภท และมีเทอมความคลาดเคลื่อนในโมเดล

รวมทั้งมีเส้นทางอิทธิพลแบบต่างๆ แม้จะมีโปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วยในการวิเคราะห์ แต่การเขียนคำสั่งแตกต่างจากโปรแกรมเดิม เช่น SPSS การวิเคราะห์ SEM ต้องวิเคราะห์ข้อมูล แล้วนำผลการวิเคราะห์มาพิจารณาหากโมเดลยังไม่สอดคล้องกับข้อมูล ต้องพิจารณาปรับโมเดลในส่วนของการผ่อนคลายข้อตกลงเบื้องต้น แล้ววิเคราะห์ใหม่ ซึ่งนักวิจัยอาจต้องปรับโมเดลและวิเคราะห์ใหม่หลายครั้งกว่าจะได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ต้องการ อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันมีการพัฒนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์ให้สามารถใช้งานได้สะดวกมากยิ่งขึ้น ดังภาพประกอบ 14



ภาพประกอบ 14 ขั้นตอนในการสร้างโมเดลสมการโครงสร้าง

ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับประสิทธิผลของโรงเรียน

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะพบว่าสมรรถนะบุคคลส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลขององค์การ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผล เพื่อเป็นการศึกษาถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะที่เป็นตัวแปรเหตุกับประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งเป็นตัวแปรผล พบว่า ประสิทธิภาพ (Effectiveness) เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จที่สำคัญขององค์การ องค์การที่มีประสิทธิผล จำเป็นที่จะต้องมีบุคลากร ซึ่งได้แก่ ผู้บริหาร หัวหน้างาน และผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสามารถในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่ทำให้้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ (ภรณ์ กীরติบุตร, 2529, หน้า 87)

ผลการศึกษาความหมายของประสิทธิผลจากความเห็นของ Lawless (1979) Mundel (1983) Baird และคณะ (1990) Bartol และ Martin (1991) สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพหมายถึง การบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่องค์การกำหนดขึ้น ประสิทธิภาพเกี่ยวข้องกับขอบเขตของเป้าหมายและระดับของผลลัพธ์ที่ผลิตออกมาและสามารถปฏิบัติงานบรรลุผลตามเป้าหมายที่ถูกกำหนดไว้

การนำแนวคิดสมรรถนะไปประยุกต์ใช้ในโรงเรียน

มีการนำกลยุทธ์ในการใช้สมรรถนะมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาหลายๆ ด้าน ได้แก่

1. ฝึกอบรม (Training) มาตรฐานของสมรรถนะถูกนำมาใช้เพื่อออกแบบโปรแกรมการฝึกอบรมทั้งแบบการฝึกอบรมภายในงานและการฝึกอบรมที่ตั้งขึ้นมาอย่างเป็นทางการมาตรฐานของสมรรถนะนี้จะเป็นตัวอธิบายถึง ทักษะหลัก ความรู้และทัศนคติที่จะนำมาสร้างเป็นพื้นฐานของการโปรแกรมการฝึกอบรม นอกจากนี้ยังช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับเนื้อหาของโปรแกรม การตัดสินใจในการเลือกวิธีการเรียนรู้และวิธีการประเมินผลที่เสนอแก่ผู้เรียน

2. การวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning) สมรรถนะจะช่วยวางแผนทิศทางของกลยุทธ์ที่องค์กรต้องการทำ ซึ่งกระบวนการวางแผนกลยุทธ์นั้นจะเป็นต้องวิเคราะห์ถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และสิ่งคุกคามขององค์กร จุดแข็งและจุดอ่อนจะมีความสัมพันธ์กับ

ระดับของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา และสถานศึกษาจำเป็นต้องเลือกลงทุนในจุดแข็งที่ตนเองมี หรือทำการออกแบบทิศทางให้ครอบคลุมจุดอ่อน สถานศึกษาที่บุคลากรขาดความสามารถจึงถือว่าเป็นสิ่งที่คุกคามต่ออนาคตของสถานศึกษานั้น นอกจากนี้มาตรฐานของสมรรถนะสามารถช่วยในการวางแผนการจัดการศึกษาในระยะสั้น

3. การจัดการผลการปฏิบัติงาน (Performance Management)

ระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานอยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจอย่างชัดเจนระหว่างฝ่ายบริหารกับครูผู้สอนในเรื่องของมาตรฐานที่ต้องการของผลการปฏิบัติงาน การสร้างมาตรฐานของสมรรถนะที่สมบูรณ์สำหรับงานที่เฉพาะจะทำให้สื่อสารกับครูผู้สอนให้เข้าใจถึงผลการปฏิบัติงานที่ต้องการได้ง่ายขึ้นและวิธีการที่จะเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงาน ผลลัพธ์ของการร่วมมือกันจะเกี่ยวข้องกับแผนสำหรับการปรับปรุงการสร้างจุดแข็งหรือการพัฒนาจุดที่ต้องการปรับปรุง

4. การวางแผนเพื่อความสำเร็จ (Succession Planning)

สถานศึกษาสามารถวางแผนเลือกผู้ที่เหมาะสมที่สุดที่จะได้รับการเลื่อนขั้นและตรวจสอบระดับสมรรถนะของคนนั้น โดยเปรียบเทียบกับสมรรถนะที่ต้องการ แนวคิดนี้เริ่มด้วยการระบุสมรรถนะที่ต้องการในตำแหน่งที่แตกต่างกันและสิ่งที่จะต้องปฏิบัติ เพื่อที่จะพัฒนาบุคคลให้เรียนรู้ถึงสมรรถนะสร้างแรงจูงใจแก่บุคคล ให้ตระหนักถึงการเรียนรู้ที่จะพัฒนาสมรรถนะของตนเอง เพื่อเป็นแนวทางไปสู่การเลื่อนขั้นในหน้าที่การงานที่สูงขึ้นไป

5. การพัฒนาอาชีพ (Career Development)

ในมุมมองแบบปัจเจกชนแล้ว มาตรฐานสมรรถนะมีหน้าที่ 2 ประการ คือ ประการแรกมาตรฐานนี้สามารถใช้เพื่อช่วยตัดสินใจระดับของผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันเพื่อการตัดสินใจต่อความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนา ความรู้ความสามารถช่วยให้บุคคลตระหนักถึงวิธีการที่ตนเองจะต้องมีการพัฒนาทักษะตามมาตรฐานที่ต้องการในงานของตนเองปัจจุบัน ประการที่สองมาตรฐานสมรรถนะนำมาใช้เพื่อการวางแผนอาชีพในระยะยาว การมีสมรรถนะในสถานที่ทำงาน จะช่วยให้มีการพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และสนับสนุนให้พนักงานมีความรับผิดชอบพัฒนาตนเองในระยะยาว

การสังเคราะห์กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ได้ทำการสังเคราะห์กรอบแนวคิดในการวิจัยจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมี 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านภูมิหลังของผู้บริหาร 2) องค์ประกอบด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง 3) องค์ประกอบด้านสมรรถนะหลัก 4) องค์ประกอบด้านสมรรถนะตามสายงาน และ 5) องค์ประกอบด้านประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งแต่ละองค์ประกอบได้อาศัยแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่สอดคล้องกัน ทำให้ได้ข้อสรุปเพื่อเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยเบื้องต้น ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านภูมิหลังของผู้บริหาร

การศึกษาองค์ประกอบด้านภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษาได้เลือกตัวแปร ดังนี้ 1) อายุ 2) ระดับการศึกษา 3) การอบรมทางการบริหาร และ 4) ประสบการณ์ในการบริหาร

1.1 อายุของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียน อาศัยแนวคิดและงานวิจัยของมาสลาซ (Maslach, 1982 อ้างถึงในเพ็ญศรี ปรากฏการณ์, 2541) พบว่า ผู้ที่มีอายุมากขึ้นจะมีประสบการณ์กับบุคคลหลายประเภท มีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูงขึ้น มีความสุขุมรอบคอบมากขึ้น รู้จักชีวิตและมองชีวิตกว้างไกลและลึกซึ้งมากขึ้น สามารถปรับตัวได้ดี และจากงานวิจัยของจารุวัฒน์ บูรพันธ์ (2546) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลที่มีอายุจะประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ ทัศนคติทางจิตวิทยา (2538) ได้วิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร นงพงา บัณฑิตพันธ์ (2542) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ ภาวะผู้นำ และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสามารในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนักโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความสามาร

ในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก สุวัฒน์ วิวัฒน์นานนท์ (2548) ยังได้วิจัยเกี่ยวกับเรื่อง ปัจจัยเชิงพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร พบว่า อายุของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลทางอ้อมและทางตรงเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

1.2 ระดับการศึกษาส่งผลต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้วิจัยอาศัยแนวคิดและงานวิจัยของเพนดลีย์ (Pendley, 1985 อ้างถึงใน สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2542) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องระดับการศึกษาของผู้บริหาร พบว่า ระดับการศึกษาของผู้บริหารส่งผลต่อความสามารถของผู้บริหารและประสิทธิผลของโรงเรียน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องจิตวิทยาการบริหารงานบุคคล พบว่า ระดับการศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการบริหาร ทั้งนี้เพราะผู้บริหารยังมีระดับการศึกษาสูงยิ่งมีความรู้ ความเข้าใจและโลกทัศน์กว้างขึ้น การศึกษาช่วยให้คนมีความคิดมีเหตุผลและมีความสามารถสูง ส่วนจาร์วัฒน์ บูรพันธ์ (2546) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำพบว่าการศึกษามีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพ ส่วนพิมพ์อร สดเอี่ยม (2547) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาในสถาบันราชภัฏ พบว่า การศึกษาของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ และสมจิตร อุดม (2547) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในภาคใต้ พบว่า ระดับการศึกษาและพฤติกรรมของผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในภาคใต้ นอกจากนี้สุวัฒน์ วิวัฒน์นานนท์ (2548) ยังได้วิจัยเกี่ยวกับเรื่องปัจจัยเชิงพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร พบว่า วุฒิการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกและทางตรงเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

1.3 การอบรมทางการบริหารส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน อาศัยแนวคิดและงานวิจัยของซอนเบค (1991) ที่ศึกษาการเข้ารับการอบรมทางการบริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ครูใหญ่ที่มีประสิทธิผลจะผ่านการอบรมทางการบริหารปราณี เฉลิมโหม (2541) ได้กล่าวไว้ว่าในการเตรียมบุคคลที่จะก้าวขึ้นเป็นผู้บริหารควรจัดให้มีการฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำเพื่อผู้บริหารจะได้นำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไป

ใช้ในการบริหารให้มีความเหมาะสม สำเร็จตามวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยการติดตามผลงานของผู้บริหารโรงเรียนแห่งรัฐไมอามีของ Sloane (1983) ซึ่งพบว่าผู้บริหารโรงเรียนที่ผ่านการฝึกอบรมจะมีความรู้เรื่องการปฏิบัติมากขึ้น และส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ส่วนสมจิตร อุดม (2547) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในภาคใต้ พบว่า การอบรมทางการบริหารและพฤติกรรมของผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน นอกจากนี้สุวัฒน์ วิวัฒน์านนท์ (2548) ได้พบว่าผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาและได้เข้ารับการอบรมทางการบริหารมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกและทางตรงเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

1.4 ประสพการณ์ในการบริหารส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

อาศัยแนวคิดและงานวิจัยของปราณี เฉลิมโฉม (2541) ที่ได้ศึกษาเรื่องลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษากระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ประสพการณ์ในการบริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ผู้นำมีความเข้าใจ สามารถคาดการณ์ต่างๆ ได้ มีความสุขุมรอบคอบในการตัดสินใจ อีกทั้งผู้นำที่ประสพการณ์มากจะสามารถนำประสพการณ์มาช่วยดำเนินงานให้เกิดผลดีแก่หน่วยงานมากขึ้น นงพะงา บันทองพันธ์ (2542) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ ภาวะผู้นำ และการเสริมสร้างพลังอำนาจ พบว่า ประสพการณ์ทำงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถและความสำเร็จในการปฏิบัติงาน คักดีไทย สุรกิจบวร (2542) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลภาวะผู้นำของคณบดีในสถาบันราชภัฏ พบว่า ปัจจัยด้านประสพการณ์ในตำแหน่งของคณบดีสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของคณะวิชาได้ ส่วนประคอง รัตมีแก้ว (2545) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของคุณสมบัติพื้นฐานของผู้บริหารและแบบภาวะผู้นำที่มีต่อคุณภาพการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสพการณ์มีความสัมพันธ์กับความสามารถและคุณภาพการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน จารุวัฒน์ บุรพันธ์ (2546) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า ประสพการณ์ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำและความสำเร็จในการปฏิบัติงาน; สมจิตร อุดม (2547) ได้วิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน พบว่า วิสัยทัศน์ผู้บริหาร ประสพการณ์และพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วมส่งผลต่อความสำเร็จใน

การบริหารโรงเรียนเอกชน นอกจากนี้สุวัฒน์ วิวัฒน์านนท์ (2548) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยเชิงพระระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร พบว่า ประสพการณ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารมีอิทธิพลทางอ้อมและทางตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

จากแนวคิดทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยดังกล่าว จึงกำหนดให้องค์ประกอบด้านภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวแปรแฝงภายนอกที่มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สมรรถนะประจำสายงานผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของโรงเรียน และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนโดยส่งผ่านสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาและสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา

2. องค์ประกอบด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาองค์ประกอบด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง ได้คัดเลือกตัวแปร ดังนี้

- 1) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับผู้ใต้บังคับบัญชาในโรงเรียน
- 2) การจัดโครงสร้างของงานในโรงเรียน
- 3) การใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหาร
- และ 4) ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับผู้ใต้บังคับบัญชาในโรงเรียน อาศัยแนวคิด และงานวิจัยของ Fiedler (1976 cited in Hoy and Miskel, 2008) ซึ่งได้ศึกษาความเกี่ยวข้องของสถานการณ์กับภาวะผู้นำ และได้เสนอรูปแบบผู้นำตามสถานการณ์ (Contingency Model of Leadership) โดยพิจารณาว่าผู้นำต้องมุ่งให้ความต้องการส่วนบุคคลได้รับการตอบสนองและมุ่งให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ซึ่งได้กำหนดหลักการพื้นฐานของทฤษฎีคือ แบบภาวะผู้นำถูกกำหนดจากระบบแรงจูงใจของผู้นำ ประสิทธิภาพของผู้นำขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เื้อต่อผู้นำ ดังนั้นการปฏิบัติงานของกลุ่มจึงขึ้นอยู่กับแรงจูงใจของผู้นำ และสถานการณ์ที่เื้อต่อผู้นำ ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2543) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลภาวะผู้นำของคณบดี พบว่า พฤติกรรมความร่วมมือของคณบดี และความเชื่ออำนาจในตนเองของคณบดีสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของคณะวิชาได้ จันทร์านี สงวนนาม (2545) ได้ศึกษาเรื่องคุณลักษณะบางประการของผู้บริหาร บรรยากาศของโรงเรียนและความพึงพอใจในงานที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะสามารถสร้างความพึงพอใจในงานของครูและมีพฤติกรรมการแก้ปัญหา

ด้วยวิธีการระดมสมองและการแก้ปัญหาด้วยวิธีการระบบ ส่วนสมจิตร อุดม (2547) ได้พบว่า คุณภาพการสอนของคุณครู ความพึงพอใจในการทำงานของคุณครูและการได้รับการสนับสนุนส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในภาคใต้ และพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วมส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียน นอกจากนี้ภาภร ส่งแสง (2550) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาและด้านบริบทของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่า ความสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จและการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2.2 การจัดโครงสร้างงานในโรงเรียน อาศัยแนวคิดและผลงานวิจัย

ของ Fiedler (1976 cited in Hoy and Miskel, 2008) ได้ศึกษาวิจัยและพบว่าธรรมชาติของงานประจำที่โครงสร้างชัดเจน หรืองานที่ยุ่งยากซับซ้อน ไม่มีโครงสร้างชัดเจน การพิจารณาประเด็นการจัดโครงสร้างจะพิจารณาในเรื่องความชัดเจนของเป้าหมาย ความหลากหลายของวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมาย ความสามารถตรวจสอบการตัดสินใจ และความเจาะจงของการแก้ปัญหา ดังนั้นถ้าภารกิจขององค์กรมีโครงสร้างที่ชัดเจน ผู้นำจะสามารถมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้มาก Moriarty (1989) และ ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ (2540) ได้วิจัยพบว่า โครงสร้างในองค์กรส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2543) ได้วิจัยพบว่า การจัดโครงสร้างของงานในคณะวิชาส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการ สุชาติ การสมบัติ (2544) ได้พบว่าการจัดโครงสร้างงานในโรงเรียนตามโมเดลกระบวนการปฏิรูปโรงเรียนโดยใช้การบริหารฐานโรงเรียนส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามโครงการปฏิรูปการเรียนรู้ ส่วนพิติชาย ตันพิติ (2547) และธวัช กรุดมณี (2550) พบว่า โครงสร้างองค์กรเป็นปัจจัยเชิงบวกที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร และศุภลักษณ์ เศษณะพานิช (2550) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนากระบวนการบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนพบว่า ระบบการบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 9 องค์ประกอบ คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา การมุ่งเน้นนักเรียน ผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้อง การวางแผนกลยุทธ์ โครงสร้างองค์กร การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล การบริหารงานวิชาการ การบริหารการเงิน การบริหารทั่วไป และการจัดการสารสนเทศและความรู้

2.3 การใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา อาศัย

แนวคิดและงานวิจัยของ Fiedler (1976 cited in Hoy and Miskel, 2008) ที่พบว่า การใช้อำนาจในตำแหน่งเป็นระดับของการใช้อำนาจของผู้หน้าที่ผู้ใต้บังคับบัญชายอมปฏิบัติตาม เป็นอำนาจโดยตำแหน่งที่องค์กรมอบหมายให้ผู้ดำเนินการที่จะให้รางวัลและลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชา ถ้าผู้นำมีอำนาจโดยตำแหน่งมากสถานการณ์ก็จะเอื้อต่อผู้นำมาก ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2543) พบว่าความมีประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาได้จากสภาพแวดล้อมทางภารกิจของผู้บริหาร ซึ่งประกอบไปด้วยโครงสร้างของหน่วยงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา และอำนาจในตำแหน่งของผู้บริหาร นอกจากนี้ นภภกร ส่งแสง (2550) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาและด้านบริบทของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา

2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน อาศัยแนวคิด และงานวิจัย

ของ Fiedler (Hoy and Miskel, 2008) ได้ศึกษาและพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะสถานการณ์ของโรงเรียนเป็นตัวแปรที่ทำให้การบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประสบความสำเร็จเกิดประสิทธิผลของโรงเรียน ภารดี อนันต์นาวิ (2545) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่า สถานการณ์โรงเรียน ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การช่วยเหลือโรงเรียนกับชุมชน เป็นปัจจัยที่ส่งผลทางบวกและทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา และ วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2549) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเป็นตัวแปรของสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน นอกจากนี้สุทธนา สันเกียรติพงษ์ (2550) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่เป็นเลิศของโรงเรียนอนุบาลเอกชน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่เป็นเลิศของโรงเรียนอนุบาลเอกชน คือ ด้านผลผลิต ด้านการบริหารจัดการ ได้แก่ ด้านครู และบุคลากรอื่น ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ด้านกระบวนการ ด้านการจัดศึกษาหรือการจัดการเรียนการสอน และด้านการบริหาร

จากแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยดังกล่าว จึงกำหนดให้องค์ประกอบด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องเป็นตัวแปรแฝงภายนอกที่มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สมรรถนะประจำสายงานผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของโรงเรียน และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนโดยส่งผ่านสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาและสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา

3. องค์ประกอบด้านสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา

การศึกษาองค์ประกอบด้านสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาได้คัดเลือกตัวแปร ดังนี้ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม และ5) คุณธรรมจริยธรรม

3.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ อาศัยแนวคิดของ Spencer and Spencer (1993) ได้ศึกษาพบว่าสมรรถนะบุคคลกลุ่มการกระทำและสัมฤทธิ์ผลได้แก่ สมรรถนะการมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์เป็นองค์ประกอบที่ควบคุมและส่งผลต่อประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Boyatzis (1999) Green (1999), Zwell (2000) ที่พบว่าสมรรถนะเกิดจากองค์ประกอบของความรู้ ทักษะและทัศนคติของปัจเจกบุคคลที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อผลสัมฤทธิ์ของงาน สุกัญญา รัตมิตธรรมโชติ (2549) ได้สรุปแนวคิดของเซอมอน และแพร่ว่า สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้นำมีอิทธิพลทำให้เกิดประสิทธิผลต่องานขององค์กร รวีวรรณ เผ่ากันหา (2548) มีแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ว่ามีผลต่อประสิทธิผลของงาน กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข (2549) พบว่า การมุ่งมั่นปฏิบัติราชการให้ดีขึ้นเกิดผลสำเร็จมีผลทำให้งานมีมาตรฐานและเกิดประสิทธิผลของงาน อีกทั้งยังเป็นผลการปฏิบัติงานของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น และเป็น การสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2549) พบว่าการมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นวิธีการบริหารจัดการ(results based management) ที่มุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย เป็นการปรับปรุงผลการดำเนินงานขององค์กรที่ทุกคนต้องมีส่วนร่วมทำให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิผล สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549) ได้ศึกษาพบว่า

การปฏิบัติงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานทำให้องค์กรเกิดประสิทธิผล กীরติ ยศยิ่งยง (2550) พบว่า สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้และประสิทธิผลขององค์กร เจริญวิเศษณ์ สมพงษ์ธรรม (2550) มีแนวคิดเกี่ยวกับการมุ่งผลสัมฤทธิ์ว่าเป็นสมรรถนะที่ช่วยให้บุคคลปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2550) กล่าวไว้ว่าการมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นสมรรถนะหลักที่ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ส่วนเรชา ชูสุวรรณ (2550) ได้วิจัยเรื่องรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนใต้ พบว่า การทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์เป็นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่สำคัญทำให้สมรรถนะหลักผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะร่วมกลุ่มสูงที่สุด และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ธวัช กรุดมณี (2550) ได้วิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยระดับบุคคลด้านการมุ่งเน้นผลงานส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552) มีแนวคิดเกี่ยวกับการมุ่งผลสัมฤทธิ์ว่าเป็นวิธีการบริหารที่มุ่งสัมฤทธิ์ผลขององค์กร เป็นเครื่องช่วยให้ทราบความก้าวหน้าของการดำเนินงานและทำให้องค์กรเกิดประสิทธิผล

3.2 การบริการที่ดี อาศัยแนวคิดและผลงานวิจัยของ Spencer and Spencer (1993), Boyatzis (1999), Green (1999) และ Zwell (2000) ได้ศึกษาวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน รวีวรรณ เผ่ากันหา (2548) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารระดับภาควิชา พบว่า สมรรถนะด้านการบริหารการวิจัยและการบริการวิชาการเป็นสมรรถนะที่อธิบายองค์ประกอบสมรรถนะหลักของผู้บริหารและทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ศุภชัย ยาวะประภาส (2548) กล่าวไว้ว่า การมีจิตมุ่งบริการเป็นสมรรถนะที่สำคัญของผู้บริหารมืออาชีพที่ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2549) และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549) กล่าวไว้ว่า การบริการที่ดี

เป็นสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ตั้งใจและเต็มใจบริการ และปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพทำให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน ส่วนเรชา ชูสุวรรณ (2550) ได้วิจัยและพบว่า การมีจิตมุ่งบริการเป็นสมรรถนะหลักของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552) กล่าวไว้ว่า การบริหารที่ดีเป็นสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและพยายามในการให้บริการต่อประชาชน ข้าราชการ หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องให้สำเร็จและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร และนอกจากนี้ภาคช บัญเชิดชู (2552) ได้วิจัยเกี่ยวกับเรื่องการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา พบว่า การมีจิตบริการเป็นสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาที่สามารถพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

3.3 การพัฒนาตนเอง อาศัยแนวคิดและผลงานวิจัยของ Spencer and Spencer (1993); Boyatzis (1999), Green (1999), Zwell (2000), Hellrigle, Jackson and Slocum (2001) ที่มีแนวคิดว่าการพัฒนาตนเองเป็นสมรรถนะที่บุคคลแสดงความปรารถนาที่จะ เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง บุคคลที่มีสมรรถนะทางด้านนี้สูง จะประเมินทักษะปัจจุบันของตนเองอย่างถูกต้อง เช่นเดียวกับประเมินถึงสิ่งที่ต้องการ เพื่อสามารถเพิ่มความสำเร็จในการทำงาน มีการริเริ่มที่จะระบุถึงทักษะ ความสามารถที่ต้องการสำหรับตำแหน่งงานในอนาคต ซึ่งทักษะนั้นมีการค้นหาโอกาสที่จะเพิ่มการเติบโตและการพัฒนา พฤติกรรมที่สำคัญคือ การระบุขอบเขตทักษะของตนเองที่จะต้องได้รับการพัฒนาและการค้นหาข้อมูลย้อนกลับทั้งจุดอ่อนและจุดแข็งของตนเอง การพัฒนาตนเองจะทำให้เกิดความชำนาญและทักษะในงานจนทำให้เกิดประสิทธิผลในองค์กร กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข (2549) กล่าวไว้ว่า การพัฒนาตนเองเป็นสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานและทำให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2549) และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549) มีแนวคิดว่าการพัฒนาตนเองเป็นสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่จำเป็นและทำให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เรชา ชูสุวรรณ (2550) ได้วิจัยเกี่ยวกับเรื่องความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัด

ชายแดนภาคใต้ พบว่า การพัฒนาตนเองโดยการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพมีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะร่วมกลุ่มงานและมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552) กล่าวไว้ว่าการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพเป็นความสนใจใฝ่รู้ส่งเสริม ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยการศึกษา ค้นคว้าและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์และนภาคช บัญเชิดชู (2552) ได้วิจัยและพบว่าการพัฒนาตนเองในความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพเป็นสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาที่เป็น การบูรณาการกลุ่มความสามารถที่ก่อให้เกิดความสำเร็จของผู้บริหารโรงเรียน

3.4 การทำงานเป็นทีม อาศัยแนวคิดและผลงานวิจัยของ Spencer and Spencer (1993); Boyatzis (1999), Zwell (2000), Forster (2000), Hellricle, Jackson and Slocum (2001) มีแนวคิดที่สอดคล้องกันว่า การทำงานเป็นทีมเป็นสมรรถนะในการสร้างหน่วยงานให้มีการร่วมมือกัน จัดคนเข้าด้วยกันและมีการเชื่อมโยงภายในหน่วยการทำงานที่มี ประสิทธิภาพ ช่วยให้การจัดการปัญหาจากความไม่ลงรอยกันและการแตกแยกให้มีความเข้าใจ ในพลวัตของกลุ่ม ช่วยเหลือการทำงานของกลุ่ม และพัฒนาผู้นำทีมที่เข้มแข็ง ทำให้เกิด ประสิทธิภาพในองค์กรขึ้น กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข (2549) กล่าวไว้ว่าการทำงาน เป็นทีมเป็นสมรรถนะที่สำคัญในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบ ความสำเร็จ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2549) และ สำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549) กล่าวว่าการทำงานเป็นทีม เป็นสมรรถนะหลักของผู้บริหารที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและจะทำให้องค์กรเกิดประสิทธิผล เรชา ชูสุวรรณ (2550) ได้วิจัยพบว่า การร่วมแรงร่วมใจเป็นสมรรถนะหลักของผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะร่วมกลุ่มงานและ มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา วิทยา จันทรศิริ (2551) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนา สมรรถนะหลักของผู้บริหารสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า การทำงานเป็นทีม เป็นสมรรถนะหลักของผู้บริหารสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐที่ให้งานประสบ ความสำเร็จ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552) พบว่า การทำงานเป็นทีม มีความสำคัญและจำเป็นอันดับแรกของผู้บริหารที่ให้งานและองค์กรประสบความสำเร็จ

ตามเป้าหมาย นอกจากนี้ ฌาเฒา บัญเฐิตชู (2552) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนา รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา พบว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับทีมเป็นสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนตาม มาตรฐานวิชาชีพและก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน

3.5 คุณธรรมและจริยธรรม อาศัยแนวคิดและผลงานวิจัยของ Zwell (2000), Forster (2000), Hellrigle, Jackson and Slocum (2001), Delmont (2002) ที่มีแนวคิดสอดคล้องกันว่า ผู้บริหารจะมีความสามารถในการควบคุมตนเองได้ดึ้นนั้น จำเป็นต้องฝึกฝนตนเองให้เป็นผู้มีพฤติกรรมที่ดำรงไว้ซึ่งความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรม และจริยธรรมตามเกณฑ์ที่องค์กรกำหนด คุณธรรมและจริยธรรมจึงมีความจำเป็นสำหรับ ผู้บริหารที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข (2549) มีแนวคิดว่า คุณธรรมและจริยธรรมเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารที่จะทำให้การปฏิบัติงาน เป็นไปด้วยความเที่ยงธรรมและเกิดประสิทธิผล เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม (2550) กล่าวไว้ว่า คุณธรรมจำเป็นสำหรับการบริหารงานของผู้บริหารให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เรชา ชูสุวรรณ (2550) ได้วิจัยพบว่า จริยธรรมเป็นสมรรถนะหลักผู้อำนวยการสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาที่มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะร่วมกลุ่มงานและมีอิทธิพลทางอ้อมต่อ ประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา วิทยา จันทร์ศิริ (2551) พบว่า คุณธรรมและ จริยธรรมเป็นสมรรถนะหลักที่สำคัญสำหรับผู้บริหารในทุกระดับ ด้วยเหตุว่าการที่บุคคลจะ ประสบความสำเร็จในการทำงาน ประกอบอาชีพหรือเป็นที่ยอมรับจากบุคคล กลุ่มหรือสังคม หรือไม่เพียงใดนั้น นอกจากต้องอาศัยความรู้ความสามารถในวิชาชีพของบุคคลแล้วสิ่งสำคัญ ที่เป็นปัจจัยสำคัญเกื้อหนุนอีกประการหนึ่ง คือ ความเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม และ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552) ได้วิจัยพบว่า สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรมเป็นสมรรถนะหลักสำคัญสมรรถนะหนึ่งที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

4. องค์ประกอบด้านสมรรถนะประจำสายงานผู้บริหารสถานศึกษา ได้คัดเลือกตัวแปร ดังนี้ 1) การสื่อสารและการจูงใจ 2) การมีวิสัยทัศน์ 3) การวิเคราะห์ และสังเคราะห์ 4) การพัฒนาศักยภาพบุคคลากร และ 5) ภาวะผู้นำ

4.1 การสื่อสารและการจูงใจ อาศัยแนวคิดและงานวิจัยของ Spencer and Spencer (1993); Boyatzis (1999), Zwell (2000), Forster (2005), Hellrigle, Jackson and

Slocum (2001); ที่มีแนวความคิดที่สอดคล้องกันว่า การสื่อสารและการจูงใจเป็นความสามารถของผู้บริหารในการเก็บรวบรวมข้อมูล ข่าวสารเพื่อติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่นๆ ระบุและใช้วิธีรวมทั้งช่องทางสื่อสารได้อย่างสร้างสรรค์ โนมิน่าวจูงใจให้ผู้อื่นเห็นด้วยและสนับสนุนความคิดของตนเอง ทำให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกันของผู้เกี่ยวข้องในองค์กร ทำให้การบริหารงานประสบความสำเร็จ ทำให้เกิดการประสานงานและมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันอยู่เสมอ สุกัญญา รัตมีธรรมโชติ (2548) กล่าวไว้ว่า การสื่อสารและการจูงใจเป็นความสามารถในการสื่อความเข้าใจและเป็นคุณสมบัติที่มีผลต่อการทำให้เกิดผลงานที่เป็นเลิศในแต่ละหน้าที่รับผิดชอบในองค์กร อภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2550) กล่าวไว้เช่นกันว่า เป็นขีดความสามารถในการสื่อความที่กำหนดขึ้นจากขอบเขตความรับผิดชอบงาน ถึงแม้จะอยู่ในงานเดียวกันแต่ขอบเขตความรับผิดชอบต่างกัน ส่วนณรงค์วิทย์ แสลงทอง (2550) ได้กล่าวไว้ว่าเป็นความสามารถในการจูงใจที่มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของงานในตำแหน่งนั้น สมรรถนะแต่ละตัวจะมีความสำคัญต่องานแต่ละงานแตกต่างกันไป ธวัช กรุดมณี (2550) ได้วิจัยเรื่องการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การสื่อสารเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การเพราะเป็นพื้นฐานที่นำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ เรชา ชูสุวรรณ (2550) ได้วิจัยเรื่องรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ทักษะในการสื่อสารเป็นสมรรถนะที่มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะร่วมกลุ่มงาน และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552) กล่าวว่า เป็นสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งทางการบริหาร การสื่อสารและการจูงใจเป็นความสามารถที่จะสื่อความด้วยการพูดการเขียนโดยใช้สื่อต่างๆ เพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจยอมรับ และสนับสนุนความคิดของตน นภาเดช บุญเชิดชู (2552) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา พบว่า การสื่อสารและการจูงใจเป็นสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารโรงเรียนตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา

4.2 การมีวิสัยทัศน์ อาศัยแนวคิดและงานวิจัยของ Spencer and Spencer (1993); Green (1999), Zwell (2000), Forster (2000), Hellrigel, Jackson and Slocum (2001) มีแนวคิดที่สอดคล้องกันว่าวิสัยทัศน์เป็นสมรรถนะที่สำคัญเฉพาะของผู้บริหารที่ช่วยให้บุคคลหรือผู้นำสร้างและสื่อสารภารกิจหลักขององค์กรที่มาจากแรงบันดาลใจ ระบบค่านิยมได้ สามารถอธิบายวิสัยทัศน์ภารกิจหลักขององค์กรต่อคนอื่นๆทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทำให้ภารกิจหลักและแผนกลยุทธ์ขององค์กรสำเร็จ บุญมี เณรยอด (2545) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องการพัฒนาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน : วิถีและวิถีไทย พบว่า วิสัยทัศน์เป็นสมรรถนะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการรองรับการปฏิรูปการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2549) กล่าวไว้ว่าวิสัยทัศน์เป็นสมรรถนะที่มีความสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเพราะจะทำให้เป้าหมายในการทำงานชัดเจนช่วยให้ภารกิจสำเร็จตามเป้าหมายได้ง่ายขึ้น กิรติ ยศยิ่งยง (2550) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญสำหรับผู้บริหารเพราะทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามภารกิจหลักขององค์กร อารรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2550) มีแนวคิดเกี่ยวกับการมีวิสัยทัศน์ว่าเป็นสิ่งจำเป็นในการทำงานตามสายงานหรือกลุ่มงาน การมีวิสัยทัศน์จำเป็นสำหรับผู้บริหารที่จะประยุกต์ใช้ในองค์กรเพื่อให้งานรับผิดชอบสำเร็จและมีประสิทธิภาพ และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2550) กล่าวไว้ว่า วิสัยทัศน์เป็นสมรรถนะที่สำคัญสำหรับผู้บริหารโรงเรียนที่จะช่วยให้งานประสบความสำเร็จ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552) กล่าวไว้ว่า วิสัยทัศน์เป็นสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารที่ความจำเป็นเนื่องจากเป็นความสามารถในการกำหนดทิศทาง ภารกิจ และเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน และเป็นความสามารถในการสร้างความร่วมแรงร่วมใจเพื่อให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์

4.3 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ อาศัยแนวคิดและงานวิจัยของ Spencer and Spencer (1993), Zwell (2000), Hellrigel, Jackson and Slocum (2001) มีแนวคิดที่คล้ายว่าการวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นสมรรถนะที่สำคัญสำหรับผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการใช้ตรรกศาสตร์เหตุผลอย่างมีระบบ เพื่อทำความเข้าใจ วิเคราะห์และแก้ไขปัญหา สามารถระบุและประเมินสาเหตุที่เป็นไปได้ของปัญหา พัฒนาและบริหารแผนเพื่อค้นหาปัญหาที่แท้จริงเพื่อนำองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมาย รวีวรรณ เผ่ากัณหา (2548)

ได้กล่าวว่า การวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารระดับภาควิชา สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยของรัฐ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548) ได้กำหนดความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ในมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีสมรรถนะที่สามารถนำความรู้ ความเข้าใจในหลักการและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์องค์ความรู้ในการบริหารจัดการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายการศึกษา สามารถจัดองค์กร โครงสร้างการบริหารและกำหนดภารกิจของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เหมาะสม กรมการแพทย์ สาธารณสุข (2549) มีแนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์และสังเคราะห์ว่า เป็นความสามารถที่จำเป็นสำหรับการบริหาร เจริญวิชัย สมพงษ์ธรรม (2550) ได้กล่าวว่า การวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นสมรรถนะที่สำคัญของผู้บริหารที่กำหนดเฉพาะสำหรับกลุ่มงานเพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับหน้าที่และส่งเสริมให้ปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จจนรงค์วิทย์ แสนทอง (2550) ได้กล่าวว่า การวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นความสามารถที่สำคัญสำหรับผู้บริหารที่สามารถกำหนดแผนงานในการแก้ปัญหา เข้าใจความสัมพันธ์หลายมิติของปัญหา เข้าใจความสัมพันธ์พื้นฐานของส่วนต่างๆของปัญหา สามารถแยกแยะปัญหาได้ เรชา ชูสุวรรณ (2550) ได้วิจัยพบว่าการวิเคราะห์เป็นสมรรถนะร่วมกลุ่มงานของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนใต้ และคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552) ได้กล่าวไว้ว่า การคิดวิเคราะห์เป็นสมรรถนะตามลักษณะงานที่สามารถทำความเข้าใจและวิเคราะห์สถานการณ์ ประเด็นปัญหา แนวคิดโดยการแยกแยะประเด็นออกเป็นส่วนย่อยๆ หรือที่ละขั้นตอน รวมถึงการจัดหมวดหมู่อย่างเป็นระบบระเบียบ เปรียบเทียบแง่มุมต่างๆ สามารถลำดับความสำคัญ ช่วงเวลา เหตุและผล ที่มาที่ไปของกรณีต่างๆ ทำให้ภารกิจงานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

4.4 การพัฒนาศักยภาพบุคคลากร อาศัยแนวคิดและงานวิจัยของ

Spencer and Spencer (1993), Boyatzis (1999), Forster (2000), Zwell (2000) และHellriegel (2001) มีแนวคิดที่สอดคล้องกันว่า การพัฒนาศักยภาพบุคคลากรเป็นสิ่งจำเป็นมากในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่สนับสนุนพนักงานให้สามารถทำงานได้ดีที่สุด ให้ข้อมูลย้อนกลับในพฤติกรรมและผลการปฏิบัติงาน ช่วยให้พนักงานเข้าใจว่าอะไรคืองานหรือไม่ใช้งาน ช่วยให้

ผู้ใต้บังคับบัญชาวิเคราะห์สถานการณ์และเสนอตัวอย่างและทางเลือกที่พัฒนาความสามารถ รักษาและสื่อสารความคาดหวังที่สูงแก่พนักงานที่จะช่วยบันดาลใจให้ผู้อื่นทำงานได้ดีที่สุด พฤติกรรมที่สำคัญได้แก่การให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างถูกต้องแก่บุคคลอื่นทั้งจุดแข็งและจุดอ่อน ช่วยให้ผู้อื่นเข้าใจถึงอุปสรรคขวางกั้นการเจริญเติบโตของเขา ริวัวร์ธน เฟอากันหา (2548) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารระดับภาควิชา สาขาวิชาพยาบาล ศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า สมรรถนะการพัฒนาอาจารย์เป็นองค์ประกอบสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารระดับภาควิชา สาขาพยาบาลศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัยของรัฐ กรมการแพทย์ สาธารณสุข (2549) ได้พบว่าการพัฒนาศักยภาพคนเป็นสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่กำหนดสำหรับแต่ละกลุ่มงานเพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานของตนเองได้ดีและทำให้ภารกิจขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2550) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นสมรรถนะที่สะท้อนให้เห็นถึงความสามารถที่จะพัฒนาคนในองค์กรให้มีความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้คนๆนั้นสามารถสร้างผลงานให้สำเร็จ ช่วยสนับสนุนให้ภารกิจขององค์กรบรรลุเป้าหมาย และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2550) ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามี วิद्यฐานะและการเลื่อนวิทยฐานะโดยกำหนดให้มีการประเมินสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีสมรรถนะการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ซึ่งเป็นสมรรถนะตามสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถในการให้คำปรึกษา แนะนำและช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนและให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนารูปแบบต่างๆ และสำนักงานข้าราชการพลเรือน (2552) มีแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องการพัฒนาบุคลากรในองค์กรว่าเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญสำหรับผู้นำองค์กรเพราะเป็นสิ่งที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพให้องค์กรทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย

4.5 ภาวะผู้นำ อาศัยแนวคิดและงานวิจัยของ Spencer and Spencer (1993), Boyatzis (1999), Forster (2000), Zwell (2000), Delmont (2002) มีแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำว่าเป็นสมรรถนะที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารเพราะช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำผู้อื่นไปในทิศทางเดียวกับวัตถุประสงค์ และวิสัยทัศน์ขององค์กร สุกัญญา รัตมีธรรมโชติ (2548) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำเป็นสิ่งสำคัญของผู้นำในองค์กรที่จะส่งเสริมการสร้างวิสัยทัศน์

ร่วมกับเกี่ยวกับอนาคตขององค์กร รวีวรรณ เผ่ากันหา (2548) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารระดับภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า สมรรถนะภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารระดับภาควิชา สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะย่อยที่สำคัญคือ ความจริงใจและเอื้ออาทรต่อผู้ร่วมงาน ความรับผิดชอบ การสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน การเปิดใจรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย การเสียสละ การเป็นแบบอย่างที่ดี และการเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน และคุณธรรมในการเผยแพร่ข้อมูล กรมการแพทย์ สาธารณสุข (2549) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำเป็นสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่จำเป็นของผู้บริหารที่ส่งเสริมให้องค์กรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ธวัช กรุดมณี (2550) ได้วิจัยเรื่องการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน พบว่า ภาวะผู้นำเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลถึงความมีประสิทธิภาพ เรชา ชูสุวรรณ (2550) ได้วิจัยเกี่ยวกับเรื่องรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ความเป็นผู้นำเป็นสมรรถนะของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และวิทยา จันท์ศิริ (2551) ได้วิจัยเกี่ยวกับเรื่องการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง ที่มีส่วนช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จ และสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ ในปัจจุบันหากองค์กรมีผู้นำหรือผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์สูง และมีความเชี่ยวชาญสูง องค์กรก็สามารถที่จะแข่งขันกับผู้อื่นได้ และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ผู้บริหารสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐจะต้องมีคุณสมบัติของผู้นำที่ดี การมีภาวะผู้นำจะสามารถเชื่อมโยงสมรรถนะอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี ผู้ที่มีภาวะผู้นำจะสามารถสร้างความศรัทธาเชื่อถือ การยอมรับให้เกิดขึ้นในองค์กรได้ ภาวะผู้นำเป็นเรื่องของศิลปะของการใช้อิทธิพลหรือกระบวนการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นเพื่อให้เขาเต็มใจและกระตือรือร้นใน การปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของกลุ่ม และเนภาเดช บุญเชิดชู (2552) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนาแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเป็นสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนตามมาตรฐานวิชาชีพ

จากแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยดังกล่าว จึงกำหนดให้สมรรถนะหลัก
ของผู้บริหารสถานศึกษาและสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวแปร
แฝงภายในที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ส่วนการแบ่งองค์ประกอบ
ด้านสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาและสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหาร
สถานศึกษา ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนและ
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาหลักเป็นเกณฑ์
ดังตาราง 2

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตาราง 2 การสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับสมรรถนะ

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัย	สมรรถนะหลัก					สมรรถนะประจำสายงาน				
	1.การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2.การบริการที่ดี	3.การพัฒนาตนเอง	4.การทำงานเป็นทีม	5.คุณธรรมและจริยธรรม	6.การสื่อสารเชิงใจ	7.การมีวิสัยทัศน์	8.การวิเคราะห์สังเคราะห์	9.การพัฒนาบุคลากร	10.ภาวะผู้นำ
1. Spencer and Spencer (1993)	√	√	√	√	-	√	√	√	√	√
2. Boyatzis (1999)	√	√	√	√	-	√	-	√	√	√
3. Green (1999)	√	√	√	√	-	√	√	√	-	-
4. Zwell (2000)	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
5. Forster (2000)	√	-	-	√	√	√	√	-	√	√
6. Jackson and Slocum (2001)	-	-	√	√	√	√	√	√	-	-
7. Hellriegel (2001)	√	-	√	√	√	√	√	√	√	-
8. รวีวรรณ เผ่ากัณฑ์ (2548)	√	√	-	-	-	-	-	√	√	√
9. กรมการแพทย์ สาธารณสุข (2549)	√	-	√	√	√	-	-	√	√	√
10. สพฐ. (2549)	√	√	√	√	-	-	√	√	√	-
11. สำนักงาน ก.ค.ศ. (2549)	√	√	√	√	-	-	√	√	√	√
12. กীরติ ยศยิ่งยง (2550)	√	-	-	-	√	-	√	-	-	-
13. เจริญวิเศษ สมพงษ์ธรรม (2550)	√	-	-	-	√	-	-	√	-	-
14. ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2550)	√	-	-	-	-	√	-	√	√	-
15. เรชา ชูสุวรรณ (2550)	√	√	√	√	√	√	-	√	-	√
16. ธวัช กรุดมณี (2550)	√	-	-	-	-	√	√	-	-	-
17. วิทยา จันทร์ศิริ (2551)	-	-	-	√	√	-	-	-	-	√
18. นภาเดช บุญเชิดชู (2552)	-	√	√	√	-	√	-	-	-	-
19. สำนักงาน ก.พ. (2552)	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
สรุปความถี่	16	10	12	14	10	12	11	14	11	10

จากตาราง 2 ผู้วิจัยได้คัดเลือกตัวแปรเพื่อนำมาเป็นองค์ประกอบสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงานโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 ของแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่ค้นพบ

5. องค์ประกอบด้านประสิทธิผลของโรงเรียน

การศึกษาองค์ประกอบด้านประสิทธิผลของโรงเรียน ได้คัดเลือกตัวแปร ดังนี้ 1) ด้านการบริหารจัดการ 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านครูและบุคลากร 4) ด้านผู้เรียน 5) ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน และ 6) ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม

5.1 ด้านการบริหารจัดการ อาศัยแนวคิดและงานวิจัยของ Sammons (1995) ได้ศึกษาพบว่าองค์ประกอบของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลพิจารณาจากความเป็นผู้นำมืออาชีพ การจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการ การสอนที่มีความหมาย จิตวิทยาและเป้าหมายร่วมกัน ความคาดหวังสูงกับผู้เรียน ความรับผิดชอบตรวจสอบได้ สังคมแห่ง การเรียนรู้ บรรยากาศแห่งการเรียนรู้ที่เชื่อถือได้ Cheng (1996) ได้ศึกษาพบว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิผล จะต้องเป็นโรงเรียนที่กระบวนการบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอนราบรื่น ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ มีวิธีการติดต่อสื่อสาร ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการทำงาน Moseley (2000) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่ององค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่าตัวแปรการบริหารจัดการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลโดยแบ่งตัวแปรย่อยเป็นด้านการวัดและประเมินผล จำนวนนักเรียนที่รับบริการอาหารกลางวัน อัตราเฉลี่ยการมาเรียน อัตราครูต่อนักเรียน อัตราเฉลี่ยค่าใช้จ่ายของโรงเรียนต่อรายหัวนักเรียน ความหนาแน่นของประชากรในชุมชน อัตราการเสียนาย Griffin (2001) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการจัด โครงสร้างของโรงเรียนพบว่าสิ่งที่ทำให้โรงเรียนดำเนินการได้ดีคือ โรงเรียนมีการบริหารจัดการที่ดีโดยมีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน การสรรหาครูด้วยตนเอง เน้นหลักสูตรเกี่ยวกับการพัฒนาครู และเตรียมการสอน จัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ จัดตารางเรียนที่ยืดหยุ่น มีเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกัน การมีส่วนร่วม และการวัดผล ประเมินผลอย่างต่อเนื่อง Barnhart (2001) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องปัจจัยเสี่ยงที่ทำให้การจัดการศึกษาล้มเหลวพบว่าการบริหารจัดการเกี่ยวกับการเงินของโรงเรียน งบประมาณของโรงเรียน การจัดการเรียนการสอน การรับรู้ของผู้มีส่วนได้เสียเรื่องค่าใช้จ่ายและเรื่องหลักสูตร Sergiovanni (2001) ได้เสนอแนวคิดว่าการบริหารเป็นกระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โรงเรียนที่มีประสิทธิผลมีลักษณะที่เน้น

นักเรียนเป็นศูนย์กลาง มีแผนงานทางวิชาการที่ดี จัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ มีบรรยากาศทางบวก ส่งเสริมความมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันแบบกลุ่ม มีการพัฒนาบุคลากร ใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ส่งเสริมการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และผู้ปกครองและชุมชน เข้ามามีส่วนร่วม Hoy and Miskel (2008) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนในเรื่องการบริหารจัดการเชิงระบบว่าประกอบด้วยปัจจัยนำเข้า ได้แก่ สภาพแวดล้อม มนุษย์ และทรัพยากร ภารกิจเป้าหมาย วัสดุวิธีการและเครื่องมือ ด้านกระบวนการ ได้แก่ การเรียนการสอน โครงสร้างโรงเรียน บุคลากร วัฒนธรรมและบรรยากาศ นโยบายทางการเมือง ด้านผลผลิต ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความพึงพอใจในงาน การขาดงาน การออกกลางคันของนักเรียน และคุณภาพโดยรวมของโรงเรียน ซึ่งทั้งหมดอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมภายนอก วิโรจน์ จันทสิงห์ (2542) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก ที่ได้รับรางวัลพระราชทาน พบว่าโรงเรียนต้อง มีการบริหารจัดการด้านงานวิชาการ ด้านงานบุคลากร ด้านกิจการนักเรียน ด้านงานธุรการ การเงิน การบัญชี ด้านอาคารสถานที่ ด้านงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนที่ดี เกษม วัฒนชัย (2545) ได้กล่าวถึงโรงเรียนที่มีประสิทธิผลว่าต้องมีการบริหารจัดการโดยใช้หลักการคิดแบบวิเคราะห์ ด้านปัจจัยนำเข้า กระบวนการบริหารจัดการโรงเรียน ผลลัพธ์ และจะต้องมีการประเมินผลโรงเรียน มาตรฐานการศึกษาชาติ (2545) ได้กำหนดมาตรฐานด้านแนวการจัดการศึกษาว่าต้องมีการบริหารจัดการที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน ทิศนา แชมมณีและคณะ (2547) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการวิจัยและพัฒนารูปแบบการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียนพบว่าโรงเรียนส่วนใหญ่มีระดับการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียนในระดับดีทุกด้านทั้งด้านความรู้ วิชาการ ทักษะการคิด การแสวงหาความรู้ ทักษะการทำงาน ลักษณะความเป็นพลเมืองดี และความสามารถทางการคิดเชิงสังคม โดยอาศัยการบริหารโรงเรียนโดยการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียนด้วยการวิจัยและพัฒนาซึ่งทุกฝ่ายต่างมีส่วนร่วมซึ่งกันและกัน วิโรจน์ สารรัตน์ (2548) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน พบว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิผลมีตัวชี้วัดการบริหารโรงเรียน คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีการแสวงหางบประมาณ มีการจัดตั้งอำนวยการความสะอาด จัดสภาพแวดล้อมที่ดี จัดเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน จัดแผนงานทางวิชาการที่ดี จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เน้นความมีคุณภาพเชิงระบบ

ศิริวรรณ หวลกระสินธุ์ (2549) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝันพบว่า การบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ใช้ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลสัมฤทธิ์ ทางเพ็ง (2551) ได้วิจัยเกี่ยวกับเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน : การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ พบว่าปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลของโรงเรียน และ ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ (2553) ได้วิจัยเกี่ยวกับเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า การบริหารจัดการเป็นองค์ประกอบด้านประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

5.2 ด้านการจัดการเรียนการสอน อาศัยแนวคิดและงานวิจัยของ Cheng (1996) มีแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนว่ากระบวนการเรียนการสอนเป็นตัวแบบของประสิทธิผลของโรงเรียน Mosley (2000) มีแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนว่าเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งในการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน Griffin (2001) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการจัดโครงสร้างโรงเรียนขนาดเล็ก ผลวิจัยพบว่า การเตรียมการเรียนการสอนทำให้โรงเรียนขนาดเล็กดำเนินงานได้ดี Sergiovanni (2001) ได้เสนอแนวคิดโรงเรียนที่มีประสิทธิผลว่าต้องมีลักษณะเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง มีแผนงานทางวิชาการที่ดี จัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน มีบรรยากาศโรงเรียนทางบวก ส่งเสริมความมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันแบบเป็นกลุ่ม มีการพัฒนาบุคลากร ใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ส่งเสริมการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม Hoy and Miskel (2008) มีแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความมีประสิทธิผลขององค์กรว่าต้องคำนึงถึงหลักการด้านกระบวนการ ได้แก่ วิสัยทัศน์ร่วมและความปรองดอง บรรยากาศ ระดับการจูงใจ โรงเรียนและห้องเรียน การจัดองค์การ คุณภาพหลักสูตร คุณภาพการเรียนการสอน เวลาเรียน คุณภาพของภาวะผู้นำ วิโรจน์ จันทสิงห์ (2542) ได้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทานพบว่า การจัดการเรียนการสอนเป็นองค์ประกอบด้านวิชาการที่ทำให้โรงเรียนขนาดเล็กได้รับรางวัลพระราชทาน เกษม วัฒนชัย (2545) ได้กล่าวถึงแนวทางในการบริหารจัดการโรงเรียนที่มีประสิทธิผลว่าต้องมีการบริหารที่มีหลักการคิดแบบวิเคราะห์ซึ่งมีองค์ประกอบด้านปัจจัยนำเข้า กระบวนการบริหารโรงเรียนตลอดทั้งการบริหารด้านการเรียน

การสอน ผลลัพธ์ต้องมีการประเมินผลโรงเรียน ทิศนา แชมมณีและคณะ (2547) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องการศึกษาวิจัยและพัฒนา รูปแบบการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียนพบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียนอยู่ในระดับดีทุกด้าน ทั้งด้านความรู้ทางวิชาการ ด้านการจัดการเรียนการสอน ทักษะการคิด ทักษะการแสวงหาความรู้และทักษะการทำงาน ลักษณะความเป็นพลเมืองที่ดี และความสามารถทางการคิดเชิงสังคม วิโรจน์ สารรัตน์ (2548) ได้ศึกษาพบว่าการจัดการเรียนการสอนเป็นปัจจัยของการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียน และฤทัยทรัพย์ ดอกคำ (2553) ได้วิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กประกอบด้วย การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของชุมชน ด้านความพร้อมและความเข้มแข็งของโรงเรียน ด้านผู้เรียน ด้านครู และด้านบริหารจัดการ

5.3 ด้านครูและบุคลากร อาศัยแนวคิดและงานวิจัยของ Griffin (2001), Sergiovanni (2001), Hoy & Miskel (2003) ได้ให้แนวคิดที่สอดคล้องคล้ายกันว่า ครูและบุคลากรเป็นทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรทางการศึกษาเป็นกลไกในการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ นั่นคือเป็นผู้ที่ต้องจัดสภาพการเรียนการสอนเพื่อผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ครูมีหน้าที่สร้างและพัฒนาความก้าวหน้าและความสำเร็จให้เกิดขึ้นกับโรงเรียน จึงจำเป็นต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ การพัฒนาครูจะต้องคำนึงถึง การเปลี่ยนแปลงในบริบทขององค์กรด้วย นั่นคือหากต้องการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนให้มีลักษณะเป็นอย่างไร ก็ต้องพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะที่เป็นไปตามสภาพที่ต้องการนั้น ดังนั้นหากย้อนกลับไปพิจารณาถึงความคาดหวังจากการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในองค์ประกอบต่างๆ การพัฒนาครูและบุคลากรจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญหนึ่งของประสิทธิผลของโรงเรียน วิโรจน์ จันทสิงห์ (2542) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่ได้รับรางวัลพระราชทานพบว่า ด้านงานบุคลากรมีการจัดโครงสร้างอย่างเป็นระบบ มีการมอบหมายงานให้ครูทุกคนรับผิดชอบตรงตามความรู้ความสามารถของแต่ละคน สนับสนุนให้ไปศึกษาดูงาน โรงเรียนที่ดีเด่นในแต่ละปีเพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนางานในโรงเรียนให้มีความก้าวหน้าเป็น ปัจจัยสำคัญที่ทำให้การบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็กได้รับรางวัลพระราชทาน เกษม วัฒนชัย (2545) ได้กล่าวถึงแนวทางในการบริหารจัดการโรงเรียนที่มีประสิทธิผลว่ากระบวนการบริหารจัดการโรงเรียนจำเป็นต้อง

อาศัยผู้บริหาร ครูและบุคลากรทุกคนได้ร่วมกันวิเคราะห์ผลสำเร็จของการบริหารโรงเรียน ภารดี อนันต์นาวิ (2545) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ประถมศึกษาได้กำหนดเรื่องความพึงพอใจของครูเป็นองค์ประกอบของประสิทธิผลของ โรงเรียน นงลักษณ์ วิรัชชัย (2545) มีแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลว่า ครูและบุคลากรเป็น ปัจจัยสำคัญของประสิทธิผลของโรงเรียน ทิศนา แชมมณีและคณะ (2547) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ เรื่องการวิจัยและพัฒนารูปแบบการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียนพบว่า การพัฒนาการเรียนรู้ ทั้งโรงเรียนจำเป็นต้องอาศัยครูและบุคลากร ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทุกฝ่ายเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ ทั้งโรงเรียน วิโรจน์ สารรัตนะ (2548) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัย การพัฒนาความมีประสิทธิผล ของโรงเรียนพบว่าปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคล ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็น ปัจจัยสำคัญของประสิทธิผลโรงเรียน วาโร เฟิงส์สวัสดิ์ (2549) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนา รูปแบบ ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของโรงเรียนพบว่า ความพึงพอใจของบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญหนึ่งของ ประสิทธิผลของโรงเรียน ส่วนสัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่มี อิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนพบว่าความพึงพอใจของครูเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของ ประสิทธิผลของโรงเรียน และฤทัยทรัพย์ ดอกคำ (2553) ได้วิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาระยะ ผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพบว่าครูเป็นองค์ประกอบ ของประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก

5.4 ด้านผู้เรียน อาศัยแนวคิดและงานวิจัยของ Sammons (1995) มี แนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีประสิทธิผลว่า เด็กทุกๆ คนเป็นผู้มีความสามารถในการเรียนรู้ ครูจึงต้องมีความพยายามอย่างแน่วแน่ที่จะทำให้ผู้เรียนทุกคนเป็นผู้ที่ประสบผลสำเร็จ และมีโอกาสสูงสุดสำหรับความสำเร็จของผู้เรียนทุกคน จึงต้องปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน ของครูเพื่อสนองความต้องการของเด็กแต่ละคน รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้เรียนเป็นผู้ที่มีสมรรถนะสูง โดยการให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง มีแนวทางและมีความพยายามที่ต้องการสู่ความสำเร็จ ที่เป็นการกระทำที่ชัดเจน ด้วยการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองที่มีความหมายร่วมกันในการเรียนรู้ ของเด็กทุกคน Cheng (1996) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลว่าทรัพยากรปัจจัยป้อนด้าน นักเรียนที่มีคุณภาพเป็นประสิทธิผลของโรงเรียนประการหนึ่ง Mosley (2000) ได้เสนอแนวคิด เกี่ยวกับประสิทธิผลว่านักเรียนเป็นปัจจัยสำคัญของประสิทธิผลของโรงเรียนและยังได้จำแนก

ตัวแปรเกี่ยวกับประสิทธิผลด้านการวัดและประเมินผล นักเรียนที่ได้รับการบริการอาหารกลางวัน อัตราการมาเรียนของนักเรียน อัตราครูต่อนักเรียน ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยของโรงเรียนต่อรายหัวนักเรียน ความหนาแน่นของประชากรในชุมชน และอัตราการเสียชีวิต Sergiovanni (2001) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลว่า การเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลางเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน Hoy & Miskel (2003) มีแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กรว่าปัจจัยนำเข้าด้านความพร้อมของนักเรียนเป็นปัจจัยหนึ่งของประสิทธิผลขององค์กร วิโรจน์ จันทสิงห์ (2542) ได้ศึกษาพบว่างานด้านกิจการนักเรียนมีความสำคัญต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน เกษม วัฒนชัย (2545) ได้กล่าวถึงแนวทางในการบริหารจัดการโรงเรียนที่มีประสิทธิผลว่าต้องใช้หลักการคิดแบบวิเคราะห์และพบว่านักเรียนเป็นองค์ประกอบสำคัญในการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน ภาวดี อนันต์นาวิ (2545) ได้วิจัยเกี่ยวกับเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ประถมศึกษาพบว่า ความสำเร็จในการผลิตนักเรียนเป็นปัจจัยสำคัญของประสิทธิผลของโรงเรียน นงลักษณ์ วิรัชชัย (2545) มีแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนว่า การพัฒนา นักเรียนมีความสำคัญต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ทิศนา แคมมณีและคณะ (2547) ได้วิจัยเกี่ยวกับเรื่องการวิจัยและพัฒนารูปแบบการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียนพบว่าความสามารถ และทักษะของนักเรียนมีความสำคัญต่อการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน วิโรจน์ สารรัตนะ (2548) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาความมีประสิทธิผลของโรงเรียนว่าปัจจัยด้านผู้เรียน ได้แก่ ผู้เรียนมีคุณภาพมาตรฐาน มีพัฒนาการทุกด้าน เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข สามารถเรียนต่อและประกอบอาชีพได้ วาโร เฟิงส์วัตต์ (2549) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนพบว่าความสามารถในการผลิตนักเรียนเป็นองค์ประกอบด้านประสิทธิผลของโรงเรียน ศิริวรรณ หวลกระสินธุ์ (2549) ได้วิจัยศึกษาเกี่ยวกับเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนพบว่านักเรียนเป็นปัจจัยสำคัญของประสิทธิผลของโรงเรียน สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน : การพัฒนาและตรวจสอบความตรงของตัวแบบพบว่าคุณลักษณะของผู้เรียนเป็นปัจจัยสำคัญของประสิทธิผลของโรงเรียน และฤทัยทรัพย์ ดอกคำ (2553) ได้วิจัยศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร

โรงเรียนขนาดเล็กที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนพบว่าด้านผู้เรียนเป็นองค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน

5.5 ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน อาศัยแนวคิดและงานวิจัยของ Cheng (1996), Mosley (2000), Barnhart (2001) และ Hoy and Miskel (2008) มีแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลว่าตัวแบบความพึงพอใจต้องสนองความต้องการของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทั้งคณะกรรมการการศึกษา คณะกรรมการการบริหาร ผู้บริหาร ครู การมีส่วนร่วมของชุมชน ผู้ปกครองและนักเรียน Griffin(2001) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบโครงสร้างโรงเรียนขนาดเล็กที่จัดโครงสร้างทางการบริหารอยู่ในโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่ พบว่าการมีส่วนร่วมของชุมชน และการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนจะทำให้โรงเรียนขนาดเล็กดำเนินงานได้ดี Sergiovanni (2001) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนว่าการให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมเป็นองค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน ส่วน วิโรจน์ จันทสิงห์ (2542) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็กที่ได้รับรางวัลพระราชทานพบว่างานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน การให้ชุมชนเข้ามามี ส่วนร่วมกิจกรรมของโรงเรียน อย่างสม่ำเสมอเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้โรงเรียนได้รับรางวัลพระราชทาน เกษม วัฒนชัย (2545) มีแนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชนว่าเป็นสิ่งจำเป็นต่อการพัฒนาโรงเรียนทำให้โรงเรียนพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น มาตรฐานการศึกษาชาติ (2545) ได้กำหนดมาตรฐานด้านแนวการจัดการศึกษาว่าจะต้องอาศัยการมีส่วนร่วมจากชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา วิโรจน์ สารรัตน์ (2548) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนพบว่าปัจจัยด้านการบริหารจัดการ คือ การบริหารจัดการที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานเน้นการมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยประสิทธิผลของโรงเรียน ธวัช กรุดมณี (2550) ได้วิจัยเรื่องการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยระดับองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนและความสัมพันธ์กับชุมชน การมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นปัจจัยสำคัญของประสิทธิผลองค์การของโรงเรียน ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ (2553) ได้วิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียนพบว่าการมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นองค์ประกอบของประสิทธิผลโรงเรียน

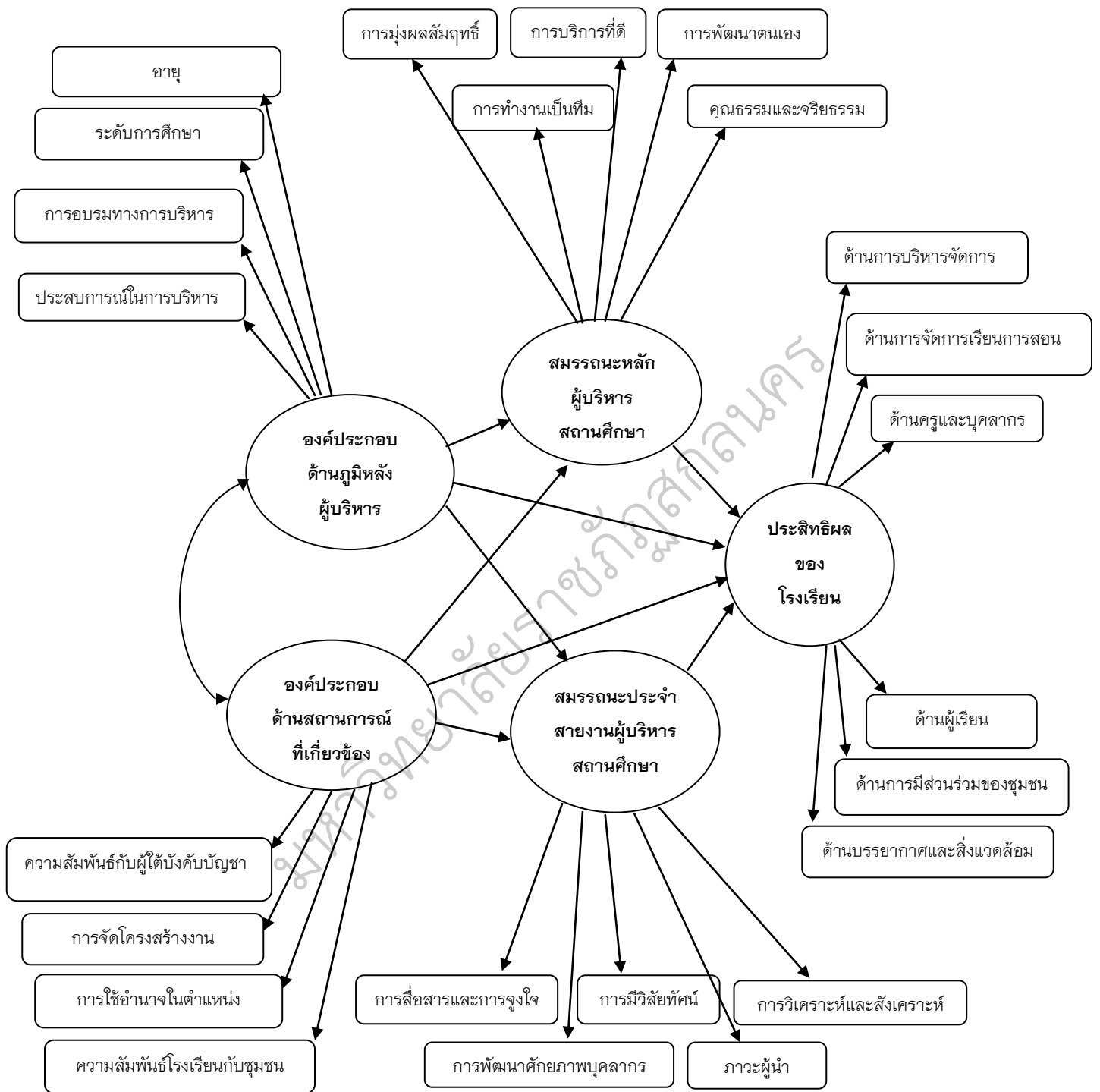
5.6 ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม อาศัยแนวคิดและงานวิจัยของ Sammons (1995), Mosley (2000), Griffin (2001) และ Sergiovanni (2001) มีแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานของนักเรียนจะสะท้อนบนการเรียนรู้ของเขา การจัดสรรทรัพยากรเป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการ และถือว่าเป็นสิ่งที่นำไปสู่คุณภาพการจัดการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน Hoy and Miskel (2008) ได้ศึกษาพบว่าประสิทธิผลของโรงเรียนตามระบบสังคมแบบเปิดประกอบด้วยปัจจัยนำเข้าได้แก่สภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยที่สำคัญของประสิทธิผลของโรงเรียน เกษม วัฒนชัย (2545) ได้กล่าวถึงแนวทางในการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลไว้ว่าปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรที่นำมาบริหารโรงเรียนเป็นปัจจัยที่จำเป็นต่อการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล มาตรฐานการศึกษาชาติ (2545) ได้กำหนดมาตรฐานไว้ว่าสถานศึกษาต้องมีการจัดสภาพแวดล้อมและการบริการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามธรรมชาติเต็มศักยภาพ โดยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีอาคารสถานที่เหมาะสม มีการส่งเสริมสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของผู้เรียน มีการให้บริการเทคโนโลยีสารสนเทศทุกรูปแบบที่เอื้อต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม มีห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ห้องสมุด พื้นที่สีเขียวและสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอและอยู่ในสภาพใช้การได้ดี จัดและใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา วิโรจน์ สารรัตนะ (2548) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีการแสวงหางบประมาณหรือแสวงหาความร่วมมือเพื่อพัฒนาโรงเรียนอย่างเพียงพอ ผู้บริหารโรงเรียนจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมเพื่ออำนวยความสะดวกในการเตรียมการเรียนการสอนได้อย่างเพียงพอและมีคุณภาพ ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนตามศักยภาพเป็นปัจจัยของความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน วาโร เฟ็งสวัสดิ์ (2549) ได้วิจัยพบว่า บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมของโรงเรียนเป็นองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน และฤทัยทรัพย์ ดอกคำ (2553) ได้วิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนากาจะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนพบว่า การสนับสนุน ความพร้อมและความเข้มแข็งของโรงเรียนเป็นองค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน

จากแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยดังกล่าว จึงกำหนดให้องค์ประกอบดังกล่าวเป็นองค์ประกอบด้านประสิทธิผลของโรงเรียน ดังตาราง 3

ตาราง 3 การสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัย	1.ด้านการบริหารจัดการ	2.ด้านการจัดการเรียนการสอน	3.ด้านครูและบุคลากร	4.ด้านผู้เรียน	5.ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน	6.ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม
1. Sammons (1995)	√	-	-	√	-	√
2. Cheng (1996)	√	√	-	√	√	-
3. Mosley (2000)	√	√	-	√	√	√
4. Griffin (2001)	√	√	√	-	√	√
5. Barnhart (2001)	√	-	-	-	√	-
6. Sergiovanni (2001)	√	√	√	√	√	√
7. Hoy and Miske (2008)	√	√	√	√	√	√
8. วิโรจน์ จันทสิงห์ (2542)	√	√	√	-	√	-
9. เกษม วัฒนชัย (2545)	√	√	√	√	√	√
10. ภาวดี อนันต์นาวิ (2545)	-	-	√	√	-	√
11. นงลักษณ์ วิรัชชัย (2545)	-	-	√	√	-	-
12. มาตรฐานการศึกษาชาติ (2545)	√	-	-	-	√	√
13. ทิศนา แชมมณีและคณะ (2547)	√	√	√	√	-	-
14. วิโรจน์ สารัตนะ (2548)	√	√	√	√	-	√
15. ศิริวรรณ หวลกระสินธุ์ (2549)	√	-	-	√	-	-
16. วาโร เฟิงสวัสดิ์ (2549)	-	-	√	√	-	√
17. สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551)	√	-	√	√	-	-
18. ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ (2553)	√	√	√	√	√	√
สรุปความถี่	15	10	12	14	10	11

จากตาราง 3 ผู้วิจัยได้คัดเลือกตัวแปรเพื่อเป็นองค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียนโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 ของแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่ค้นพบ



ภาพประกอบ 15 รวบรวมแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relationships) มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งมีการดำเนินการวิจัย

2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การพัฒนารอบแนวคิดการวิจัย ประกอบด้วย

- 1.1 การศึกษาแนวคิดทฤษฎีและวิเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 1.2 การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
- 1.3 การศึกษารายกรณี (Case study) : การศึกษาโรงเรียนดีเด่น

ระยะที่ 2 ตรวจสอบสมมติฐานการวิจัย ประกอบด้วย

- 2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 2.2 ตัวแปรที่ศึกษา
- 2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 2.6 การกำหนดค่าคะแนนและเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย

ระยะที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย

ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยการวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และกรณีศึกษาโรงเรียนดีเด่น เกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน แล้วนำผลการศึกษามากำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 การศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยทำการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ประสิทธิภาพของโรงเรียน ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวมากำหนดกรอบแนวคิดเบื้องต้นของการวิจัย

1.2 การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ประเด็นตัวแปรเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพของโรงเรียน ผู้ทรงคุณวุฒิจำแนกออกเป็น 4 กลุ่มๆ ละ 2 คน รวมทั้งสิ้น 8 คน เลือกมาโดยการเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งมีเกณฑ์การเลือกดังนี้

1.2.1 อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา เป็นผู้ที่มีความประสบการณ์ในการสอนทางการบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก หรือมีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์ จำนวน 2 คน

1.2.2 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นผู้ดำรงตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางการบริหารการศึกษา จำนวน 2 คน

1.2.3 ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางการบริหารการศึกษาและมีวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ จำนวน 2 คน

1.2.4 ครู เป็นครูที่มีประสบการณ์ในการสอนไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษา และหรือมีวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ จำนวน 2 คน

1.3 การศึกษาโรงเรียนดีเด่น

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน จำนวน 1 โรงเรียน ซึ่งเป็นโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทานในที่นี้คือ โรงเรียนบ้านงอนหนองพะเนาว์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 2 ประกอบด้วยกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียน 1 คน และครู 44 คน รวมทั้งสิ้น 45 คน

ติดต่อบุคลากรและผู้บริหารโรงเรียนดีเด่น เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลและนัดหมายวันสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ เมื่อได้รับอนุญาตแล้วได้ทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลการวิจัยอย่างเป็นทางการ และไปสัมภาษณ์ตามวันเวลาที่นัดหมาย การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการโดยการสัมภาษณ์ ใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ซึ่งระบุประเด็นเนื้อหาที่สัมภาษณ์เกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียน โดยแจ้งให้ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้บริหารโรงเรียนดีเด่นทราบล่วงหน้าประมาณ 7 วัน การสัมภาษณ์ใช้เวลาประมาณ 30 นาที และได้ขออนุญาตในการจัดบันทึกการสัมภาษณ์และบันทึกเทปการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 8 คน สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลได้นำข้อมูลที่ได้อาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำไปพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยต่อไป

ระยะที่ 2 การตรวจสอบสมมติฐานการวิจัย

ในขั้นตอนนี้จะทำการตรวจสอบสมมติฐานการวิจัยตามกรอบแนวคิดการวิจัยที่ได้ศึกษาโดยได้ดำเนินการดังนี้

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนครเขต 1, 2 และ 3 ปีการศึกษา 2554 จำนวน 610 คน และ 8,390 คน ตามลำดับ รวมทั้งสิ้นจำนวน 9,000 คน

2.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนครเขต 1, 2 และ 3 ปีการศึกษา 2554 จำนวน 600 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 180 คน และครู จำนวน 420 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) โดยมีวิธีการ ดังนี้

- 1) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้จะต้องวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม LISREL version 8.72 ซึ่งการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น นักสถิติส่วนใหญ่เห็นว่า ควรใช้กลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 200 หน่วย หรืออาจใช้เกณฑ์อัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างต่อจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า

อยู่ในช่วง 5 : 1 ถึง 10 : 1 (Ding, Velicer and Harlow, 1995 อ้างถึงใน นางลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 54) สำหรับการวิจัยครั้งนี้มีพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่าทั้งสิ้น 56 พารามิเตอร์ หากใช้อัตราส่วน 10 : 1 จะได้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 560 หน่วย สำหรับการวิจัยครั้งนี้จะใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 600 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 180 คน และครู จำนวน 420 คน

2) การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ซึ่งมีวิธีการสุ่ม ดังนี้

1. ใช้อำเภอเป็นหน่วยการสุ่ม สุ่มอย่างง่ายโดยวิธีการจับสลากใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 ของอำเภอในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนครมี 3 เขต) จะได้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาละ 3 อำเภอ

2. ใช้โรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม สุ่มอย่างง่ายโดยวิธีการจับสลากโรงเรียนตามข้อ 1 ใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 จะได้โรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1, 2 และ 3 จำนวน 54, 62 และ 64 โรงเรียนตามลำดับ รวม 180 โรงเรียน

3. กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียนใช้ทุกคนตามโรงเรียนในข้อ 2 ซึ่งจะได้จำนวน 180 คน

4. กลุ่มตัวอย่างครู ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายตามบัญชีรายชื่อครูในโรงเรียน โดยสุ่มช่วงชั้นละ 1 คน ของแต่ละโรงเรียนตามโรงเรียนในข้อ 2 ซึ่งจะได้จำนวน 480 คน รวมกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียนและครู จำนวน 600 คน ข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียนและครูจะนำมาใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบเชิงสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รายละเอียดของกลุ่มตัวอย่าง ดังตาราง 4

ตาราง 4 จำนวนกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารและครู จำแนกตามอำเภอและประเภทโรงเรียน

สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา/ อำเภอ	จำนวนโรงเรียน			กลุ่มตัวอย่าง ช่วงชั้น1-2				กลุ่มตัวอย่าง ช่วงชั้น3-4			
	ช่วง ชั้น 1-2	ช่วง ชั้น 1-3	รวม	จำนวน ร.ร.	ผู้ บริหาร	ครู	รวม ผบ.ครู	จำนวน ร.ร.	ผู้ บริหาร	ครู	รวม ผบ.ครู
สพป.สกลนคร 1											
1.อ.เมือง	53	18	71	23	23	46	69	9	9	27	36
2.อ.กุสุมาลย์	12	6	18	6	6	12	18	3	3	12	15
3.อ.โคกศรีสุพรรณ	20	5	25	10	10	20	30	3	3	9	12
รวม	85	29	114	39	39	78	117	15	15	48	63
สพป.สกลนคร 2											
1.อ.พรรณานิคม	41	14	55	8	8	16	24	4	4	12	16
2.อ.พังโคน	25	5	30	10	10	20	30	4	4	12	16
3.อ.สว่างแดนดิน	74	14	88	30	30	63	93	6	6	18	24
รวม	140	33	173	48	48	99	147	14	14	42	56
สพป.สกลนคร 3											
1.อ.อากาศอำนวย	30	17	47	14	14	28	42	5	5	15	20
2.อ.บ้านม่วง	26	24	50	12	12	24	36	6	6	18	24
3.อ.วานรนิวาส	58	11	69	16	16	35	51	11	11	33	44
รวม	114	52	166	42	42	87	129	22	22	66	88
รวมทั้งสิ้น	339	114	453	129	129	264	393	51	51	156	207
รวมกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารและครู 600 คน											

2.2 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

2.2.1 ตัวแปรสาเหตุ จำแนกออกเป็น 2 ลักษณะคือ

- 1) ตัวแปรแฝงภายนอก ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 2 ตัว ได้แก่

1.1 ตัวแปรแฝงด้านภูมิหลังผู้บริหารสถานศึกษา วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว ประกอบด้วย 1) อายุ 2) ระดับการศึกษา 3) ประสบการณ์ทางการบริหาร และ 4) การอบรมทางการบริหาร

1.2 ตัวแปรแฝงด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว ประกอบด้วย 1) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 2) การจัดโครงสร้างงาน 3) การใช้อำนาจในตำแหน่งผู้บริหาร และ 4) ความสัมพันธ์โรงเรียนกับชุมชน

2) ตัวแปรแฝงภายใน ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 2 ตัว ได้แก่

2.1 สมรรถนะหลัก สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว คือ 1) สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) สมรรถนะด้านการบริการที่ดี 3) สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง 4) สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม 5) สมรรถนะด้านคุณธรรม และจริยธรรม

2.2 สมรรถนะประจำสายงาน สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวคือ 1) สมรรถนะด้านการสื่อสารและการจูงใจ 2) สมรรถนะด้านการมีวิสัยทัศน์ 3) สมรรถนะด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ 4) สมรรถนะด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคลากร 5) สมรรถนะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.2.2 ตัวแปรผล ได้แก่ องค์ประกอบด้านประสิทธิผลของโรงเรียน สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัว คือ 1) ประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการ 2) ประสิทธิภาพด้านการจัดการเรียนการสอน 3) ประสิทธิภาพด้านครูและบุคลากร 4) ประสิทธิภาพด้านผู้เรียน 5) ประสิทธิภาพด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน 6) ประสิทธิภาพด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม

2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีดังนี้

2.3.1 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 คน ประกอบด้วยอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารโรงเรียน และครู กลุ่มละ 2 คน และทำการศึกษารองเรียนดีเด่น 1 โรงเรียน ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหาร 1 คน และครู 44 คน โดยการสัมภาษณ์

เกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียน สำหรับแนวคำถามในแบบสัมภาษณ์มีประเด็นหลัก ดังนี้

- 1) ด้านภูมิหลังหรือคุณสมบัติผู้บริหารสถานศึกษา
- 2) ด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษา
- 3) ด้านสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา
- 4) ด้านสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา
- 5) ด้านประสิทธิผลของโรงเรียน หรือผลสำเร็จของโรงเรียน
- 6) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2.3.2 แบบสอบถามใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียนและครู จำนวน 600 คน มีลักษณะ การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1) ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามที่สอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านต่างๆ ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามลักษณะภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหาร และการอบรมทางการบริหาร ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการและเติมคำ

ตอนที่ 2 สอบถามด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมี 4 ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา การจัดโครงสร้างงาน การใช้อำนาจในตำแหน่ง ความสัมพันธ์โรงเรียนกับชุมชน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 สอบถามด้านสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมี 5 ด้าน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และคุณธรรมจริยธรรม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 สอบถามด้านสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมี 4 ด้าน ได้แก่ การสื่อสารและการจูงใจ การมีวิสัยทัศน์ การวิเคราะห์และ

สังเคราะห์ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 5 สอบถามด้านประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งมี 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านครูและบุคลากร ด้านผู้เรียน ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

2) การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้สร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1) สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา สถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของโรงเรียน เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า มี 5 ระดับ

2.2) สร้างข้อคำถามของแต่ละตัวแปรตามกรอบแนวคิดของการวิจัยและสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

2.3) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบเพื่อปรับปรุงแก้ไข

2.4) นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 คน ซึ่งประกอบด้วยอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญทางการบริหารการศึกษา จำนวน 3 คน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 2 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 คน และนักวิจัยหรือนักวัดผลการศึกษา จำนวน 2 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้เทคนิค (IOC) หรือดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามและวัตถุประสงค์ ค่าความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 จากนั้นผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไข

2.5) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนในจังหวัดสกลนคร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 70 คน จาก 20 โรงเรียน ซึ่งจำแนกเป็นโรงเรียนที่สอนช่วงชั้นที่ 1-2 จำนวน 10 โรงเรียน และโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้น

ที่ 1-3 จำนวน 10 โรงเรียน จะได้ผู้บริหารโรงเรียน 20 คน และครู 50 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาคุณภาพ ดังนี้

2.5.1) ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยวิธีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมในแต่ละด้าน (Item total Correlation Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 97) โดยเลือกข้อที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไว้ใช้ (มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.25 ขึ้นไป)

2.5.2) หาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 99)

นำผลการวิเคราะห์มาประกอบการพิจารณา เพื่อจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ซึ่งพบว่าแบบสอบถามมีอำนาจจำแนกและความเที่ยง ดังนี้

ตาราง 5 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเที่ยง
ด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง	0.27 – 0.86	0.92
ด้านสมรรถนะหลัก	0.26 – 0.82	0.92
ด้านสมรรถนะประจำสายงาน	0.41 – 0.79	0.94
ด้านประสิทธิผลของโรงเรียน	0.42 – 0.80	0.94
แบบสอบถามทั้งฉบับ	0.27 – 0.86	0.98

2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอหนังสือราชการเพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัยจากโครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ส่งไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1,2 และ 3

การส่งและเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ส่งและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองในบางส่วน และบางส่วนได้ให้ผู้ช่วยนักวิจัยนำส่งให้โรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง กรณีที่ไม่ได้รับคืน

ผู้วิจัยได้ดำเนินการติดตามครั้งที่ 2 และ 3 โดยวิธีการต่างๆ เช่น ส่งแบบสอบถามไปให้ใหม่ ให้ผู้ช่วยนักวิจัยติดตาม โทรศัพท์สอบถาม ติดตามด้วยตนเอง ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ที่สุด ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนทั้งหมด จำนวน 600 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติ ดังนี้

2.5.1 สถิติเบื้องต้น

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเบื้องต้น เพื่อให้รู้ลักษณะกลุ่มตัวอย่าง และสภาพของตัวแปรต่างๆ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

2.5.1.1 ความถี่ และร้อยละ

2.5.1.2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่ง

2.5.1.3 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's

Product Moment Correlation Coefficient)

2.5.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) โดยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) เพื่อศึกษาว่ารูปแบบการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

ตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้โปรแกรม LISREL version 8.72 ประเมินค่าพารามิเตอร์โดยวิธีโลคัลลิฮูดสูงสุด (Maximum Likelihood Estimate) ตามโมเดลที่ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งมีตัวแปรที่เป็นตัวแปรแฝงทั้งภายนอกและภายใน ผลการวิเคราะห์จะนำเสนอในรูปแบบการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ค่าสถิติสำคัญใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบเชิงสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีดังนี้

1. ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square Statistics) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความสอดคล้องมีค่าเป็นศูนย์ ถ้าค่าสถิติไค-สแควร์มีค่าต่ำมากหรือเข้าใกล้ศูนย์มากเท่าใดแสดงว่ารูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2. ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index : GFI) ซึ่งเป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความสอดคล้องจากรูปแบบก่อนและหลังปรับรูปแบบกับฟังก์ชันความสอดคล้องก่อนปรับรูปแบบ ถ้าค่า GFI มีค่ามากกว่า 0.90 แสดงว่ารูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. ดัชนีความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index : AGFI) ซึ่งนำ GFI มาปรับแก้และคำนึงถึงขนาดของตัวแปรและกลุ่มตัวอย่าง คำนี้อาจใช้เช่นเดียวกับ GFI ดังนั้น ถ้าค่า GFI และ AGFI เข้าใกล้ 1 แสดงว่า รูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4. ค่า RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความไม่สอดคล้องของรูปแบบที่สร้างขึ้นกับเมตริกความแปรปรวนร่วมของประชากร ซึ่งค่า RMSEA ที่น้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามีความสอดคล้องกันสนิท (Close Fit) ถ้ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.05 ถึง 0.08 แสดงว่ารูปแบบสอดคล้องในระดับดีพอสมควร และถ้ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.08 ถึง 0.10 แสดงว่ารูปแบบมีความสอดคล้องในระดับปานกลาง แต่อย่างไรก็ตามค่าที่ใช้ได้และถือว่ารูปแบบที่สร้างขึ้นสอดคล้องควรมีค่าไม่เกิน 0.08

5. ค่าสูงสุดของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (Largest Standardized Residual) ระหว่างเมตริกสหสัมพันธ์ที่เข้าสู่การวิเคราะห์กับเมตริกซ์ที่ประมาณโดยค่าเศษเหลือเคลื่อนที่เข้าใกล้ศูนย์ จะถือว่ารูปแบบมีแนวโน้มสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ความพอดีเศษเหลือเหมาะสมอยู่ระหว่าง -2 ถึง +2 (Bollen, 1989 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 55)

เกณฑ์ในการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบเชิงสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สรุปได้ดังนี้

ตาราง 6 ค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบเชิงสมมติฐานกับ
ข้อมูลเชิงประจักษ์

ดัชนี	ระดับการยอมรับ
1. ค่าไค-สแควร์	ค่าไค-สแควร์ที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ หรือค่า p-value สูงกว่า 0.05 แสดงว่ารูปแบบมีความสอดคล้อง
2. ค่า GFI	มีค่าตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป แสดงว่ารูปแบบมีความสอดคล้อง
3. ค่า AGFI	มีค่าตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป แสดงว่ารูปแบบมีความสอดคล้อง
4. ค่า RMSEA	น้อยกว่า 0.05 แสดงว่ารูปแบบมีความสอดคล้อง
5. ค่า Largest Standardized Residual	-2 ถึง +2

6. การปรับรูปแบบ (Model Adjustment) จะทำการปรับรูปแบบบนพื้นฐานของ ทฤษฎีและงานวิจัยเป็นหลัก โดยจะพิจารณาค่าดัชนีการปรับแก้ (Modification Indices) ซึ่งจะ บอกว่าควรลากเส้นอิทธิพลเพิ่มหรือตัดเส้นอิทธิพลออกในตัวแปรคู่ใด จึงจะทำให้รูปแบบมี ความกลมกลืนดีขึ้นและมีความสมเหตุสมผลหรือไม่ และมีค่าไคแปรเปลี่ยนความเป็นจริงหรือไม่ รวมทั้งพิจารณาค่าความสอดคล้องรวม (Overall Fit) ของรูปแบบว่าโดยภาพรวมแล้วรูปแบบมี ความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพียงใด และจะหยุดรูปแบบเมื่อพบว่ามีค่าสูงสุดของเศษ เหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (Largest Standardized Residual) ต่ำกว่า 2.00 (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 55)

2.6 การกำหนดค่าคะแนนและเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย

การกำหนดค่าคะแนนในการตอบแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย เป็นดังนี้

2.6.1 การกำหนดค่าคะแนน

ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	ให้ค่าคะแนน 5 คะแนน
ระดับความคิดเห็นมาก	ให้ค่าคะแนน 4 คะแนน
ระดับความคิดเห็นปานกลาง	ให้ค่าคะแนน 3 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อย	ให้ค่าคะแนน 2 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	ให้ค่าคะแนน 1 คะแนน

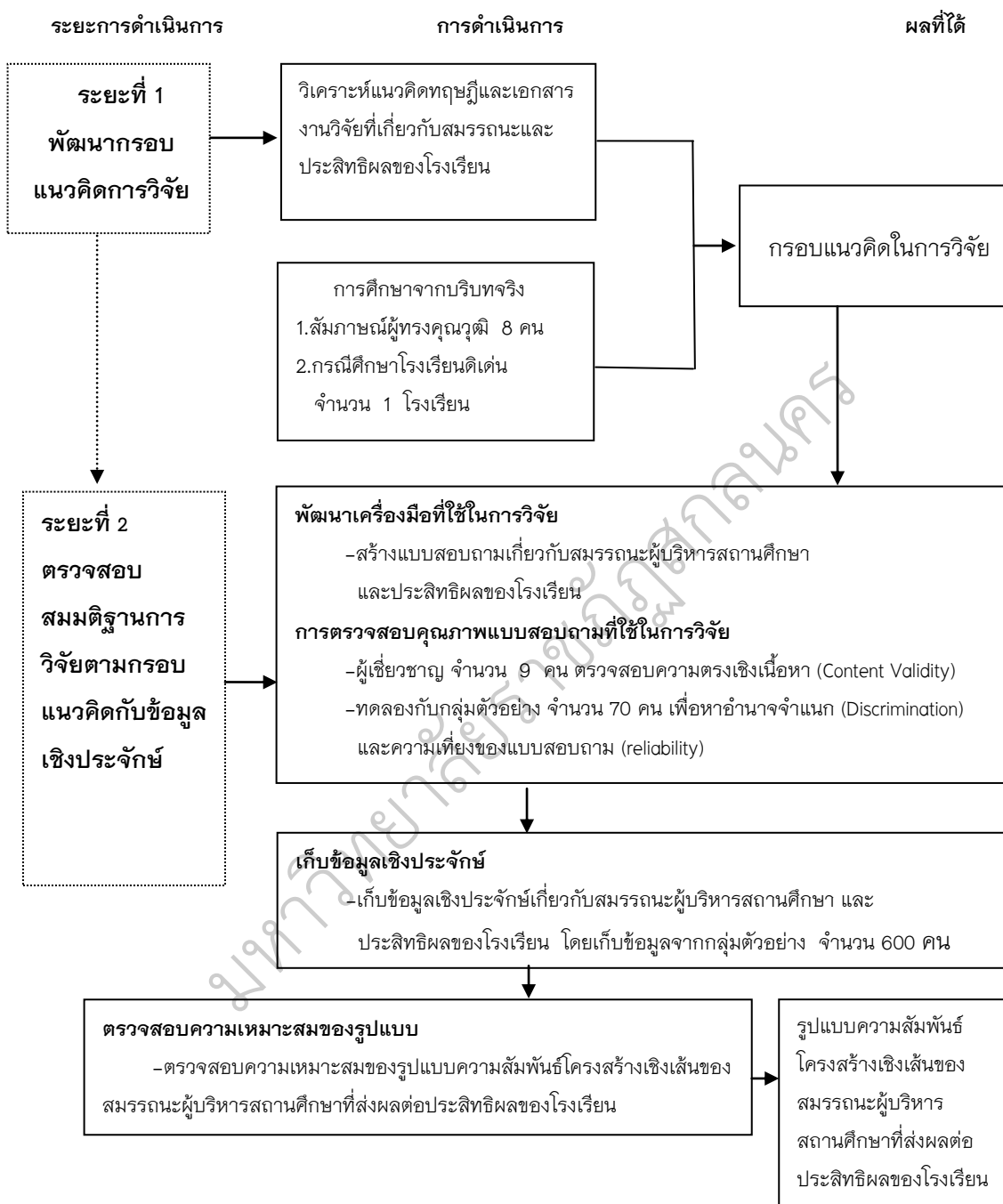
2.6.2 การแปลผลคะแนน

สำหรับการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อการศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2546, หน้า 162)

4.51–5.00 หมายถึง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา/ ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51–4.50 หมายถึง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา/ ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก
2.51–3.50 หมายถึง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา/ ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
1.51–2.50 หมายถึง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา/ ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย
1.00–1.50 หมายถึง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา/ ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.6.3 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้
ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้ (บุญธรรม กิจปรีดาวิสุทธ์, 2543, หน้า 65)

0.71–1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันมาก
0.31–0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์ปานกลาง
0.01–0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันน้อย
0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์



ภาพประกอบ 16 ขั้นตอนการวิจัย รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

ตาราง 7 ระยะของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย ผู้ให้ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และผลที่ได้รับ

ระยะของการวิจัย	วิธีดำเนินการวิจัย	ผู้ให้ข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล	เวลาที่ดำเนินการ	ผลที่ได้รับ
ระยะที่ 1 การพัฒนากรอบแนวคิด การวิจัย	1.วิเคราะห์แนวคิดทฤษฎี เอกสารและ งานวิจัยที่เกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษา และประสิทธิผลของ โรงเรียน 2.สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับ สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา และ ประสิทธิผลของโรงเรียน 3.ศึกษาโรงเรียนดีเด่นเกี่ยวกับ สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา และ ประสิทธิผลของโรงเรียน	1.เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2.ผู้ทรงคุณวุฒิ 8 คนประกอบด้วย 2.1 อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา 2 คน 2.2 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา 2 คน 2.3 ผู้บริหารสถานศึกษา 2 คน 2.3 ครู 2 คน 3.โรงเรียนดีเด่น 1 โรงเรียน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน และครู 49 คน	1.วิเคราะห์ เชิงเนื้อหา 2.วิเคราะห์ เชิงเนื้อหา 3.วิเคราะห์ เชิงเนื้อหา	มกราคม- กรกฎาคม 2554 ตุลาคม-ธันวาคม 2554 มกราคม- กุมภาพันธ์ 2555	กรอบแนวคิดการวิจัย
ระยะที่ 2 การตรวจสอบ สมมติฐานการวิจัยตาม กรอบแนวคิดการวิจัย กับข้อมูลเชิงประจักษ์	1.เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ แบบสอบถามที่พัฒนาขึ้น 2.การวิเคราะห์ข้อมูล 3.เขียนรายงานการวิจัย	ผู้บริหาร 180คน และครู 420คน รวม 600คน	- วิเคราะห์ข้อมูลโดย ใช้ โปรแกรม LISREL	มีนาคม- กรกฎาคม 2555 สิงหาคม 2555 กันยายน 2555	ได้รูปแบบ ความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นของ สมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของ โรงเรียน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะนำเสนอเป็น 2 ตอน ตามความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

1.1 ผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนจากการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.2 ผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนจากการศึกษาบริบทจริง

1.3 สรุปผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

ตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

2.1 ผลการวิเคราะห์ความถี่และร้อยละของข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

2.2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่งของตัวแปรสังเกตได้

2.3 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

2.4 ผลการวิเคราะห์รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอก และรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายใน

2.5 ผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

2.6 ผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลตัวแปรองค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

เพื่อให้การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความชัดเจนและเกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

(1) สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร

1.1) ตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Variable)

BACK	แทน	องค์ประกอบด้านภูมิหลังของผู้บริหาร
SITUAT	แทน	องค์ประกอบด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง

1.2) ตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous Variable)

CORE	แทน	สมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษา
FUNCT	แทน	สมรรถนะประจำสายงานผู้บริหารสถานศึกษา
EFFECT	แทน	ประสิทธิผลของโรงเรียน

1.3) ตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variable)

X1	แทน	อายุ
X2	แทน	ระดับการศึกษา
X3	แทน	การอบรมทางการบริหาร
X4	แทน	ประสบการณ์ทางการบริหาร
X5	แทน	ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา
X6	แทน	การจัดโครงสร้างของงานในโรงเรียน
X7	แทน	การใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา
X8	แทน	ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
Y1	แทน	การมุ่งผลสัมฤทธิ์
Y2	แทน	การบริการที่ดี
Y3	แทน	การพัฒนาตนเอง
Y4	แทน	การทำงานเป็นทีม

Y5	แทน	ด้านคุณธรรมและจริยธรรม
Y6	แทน	การสื่อสารและการจูงใจ
Y7	แทน	การมีวิสัยทัศน์
Y8	แทน	การวิเคราะห์และสังเคราะห์
Y9	แทน	การพัฒนาศักยภาพบุคลากร
Y10	แทน	การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
Y11	แทน	ด้านการบริหารจัดการ
Y12	แทน	ด้านการจัดการเรียนการสอน
Y13	แทน	ด้านครูและบุคลากร
Y14	แทน	ด้านผู้เรียน
Y15	แทน	ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน
Y16	แทน	ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม

2) สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

\bar{x}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
C.V.	แทน	สัมประสิทธิ์การกระจาย (Coefficient of Variance)
S.E.	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error)
SKEW	แทน	ค่าความเบ้ (Skewness)
KUR	แทน	ค่าความโด่ง (Kurtosis)
χ^2	แทน	ค่าสถิติไค - สแควร์ (Chi-Square)
df	แทน	องศาอิสระ (Degree of Freedom)
R^2	แทน	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (Square Multiple

Correlation) หรือสัมประสิทธิ์การพยากรณ์

P-value	แทน	ค่าความน่าจะเป็น หรือระดับนัยสำคัญทางสถิติ
GFI	แทน	ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index)
AGFI	แทน	ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjusted

Goodness of Fit Index)

RMSEA แทน ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย
(Root Mean Square Error of Approximation)

DE แทน อิทธิพลทางตรง (Direct Effects)

IE แทน อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effects)

TE แทน อิทธิพลรวม (Total Effects) (เท่ากับ DE + IE)

ตอนที่ 1 ผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน จะนำเสนอผล ดังนี้ 1) การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนจากการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาจากการศึกษาบริบทจริง และ 3) สรุปผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

1.1 ผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาจากการวิเคราะห์แนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่าสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 1) องค์ประกอบด้านภูมิหลัง ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทางการบริหาร และการอบรมทางการบริหาร 2) องค์ประกอบด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา การจัดโครงสร้างของงานในโรงเรียน การใช้อำนาจในตำแหน่ง และความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน 3) องค์ประกอบด้านสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงาน

เป็นที่ม และคุณธรรมและจริยธรรม 4) องค์ประกอบด้านสมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย การสื่อสารและการจูงใจ การมีวิสัยทัศน์ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การพัฒนาบุคลากร และภาวะผู้นำ และ 5) องค์ประกอบด้านประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย ด้านการบริหารจัดการ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านครูและบุคลากร ด้านผู้เรียน ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน และด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม (รายละเอียดดูหน้า 142-148)

1.2 ผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนจากการสัมภาษณ์ และศึกษาบริบทจริง ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของโรงเรียน และศึกษาโรงเรียนดีเด่น 1 โรงเรียน ผลการศึกษาพบว่าสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) องค์ประกอบด้านภูมิหลัง ประกอบด้วยอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์บริหาร และการอบรมทางการบริหาร 2) องค์ประกอบด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร กับผู้ใต้บังคับบัญชา การจัดโครงสร้างของงานในโรงเรียน การใช้อำนาจในตำแหน่ง และความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน 3) องค์ประกอบด้านสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นที่ม และคุณธรรมและจริยธรรม 4) องค์ประกอบด้านสมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย การสื่อสารและการจูงใจ การมีวิสัยทัศน์ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การพัฒนาบุคลากร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ 5) องค์ประกอบด้านประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย ด้านการบริหารจัดการ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านครูและบุคลากร ด้านผู้เรียน ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน และด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม (รายละเอียด 142-148)

1.3 สรุปผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

ผู้วิจัยได้นำผลที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และผลจากการศึกษาบริบทจริงมาพัฒนาเป็นรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ผลที่ได้เป็นดังนี้ 1) องค์ประกอบด้านภูมิหลังของผู้บริหาร ประกอบด้วยตัวแปร 4 ตัว คือ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ใน

การบริหาร และการอบรมทางบริหาร 2) องค์ประกอบด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยตัวแปร 4 ตัว คือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา การจัดโครงสร้างของงานในโรงเรียน การใช้อำนาจในตำแหน่ง และความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน 3) องค์ประกอบด้านสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยตัวแปร 5 ตัว คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม คุณธรรมและจริยธรรม 4) องค์ประกอบด้านสมรรถนะประจำสายงานประกอบด้วยตัวแปร 5 ตัว คือ การสื่อสารและการจูงใจ การมีวิสัยทัศน์ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การพัฒนาบุคลากร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่วนองค์ประกอบด้านประสิทธิผลของโรงเรียนประกอบด้วยด้านการบริหารจัดการ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านครูและบุคลากร ด้านผู้เรียน ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน และด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม รายละเอียด ดังตาราง 8

ตาราง 8 สรุปผลการศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของโรงเรียน จากการวิเคราะห์แนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ และการศึกษาโรงเรียนดีเด่น

ผลการวิเคราะห์ เอกสารและ งานวิจัยเกี่ยวข้อง	ผลการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิและ กรณีศึกษาโรงเรียนดีเด่น	สรุปผลการวิเคราะห์
1. องค์ประกอบด้านภูมิหลัง พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียน ประกอบด้วย 1.1 อายุ 1.2 ระดับการศึกษา 1.3 ประสบการณ์ในการบริหาร 1.4 การอบรมทางการบริหาร	1.1 อายุ – อายุผู้บริหารควรมี อายุตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป 1.2 ระดับการศึกษาควรสำเร็จใน ระดับปริญญาโททางการบริหาร การศึกษาหรือสาขาที่เกี่ยวข้อง 1.3 ได้รับการฝึกอบรมและ การศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง	1. องค์ประกอบด้านภูมิหลัง ประกอบด้วยตัวแปร 4 ตัว คือ 1.1 อายุ 1.2 ระดับการศึกษา 1.3 ประสบการณ์บริหาร 1.4 การอบรมทางการ บริหาร

ตาราง 8 (ต่อ)

ผลการวิเคราะห์ เอกสารและ งานวิจัยเกี่ยวข้อง	ผลการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิและ กรณีศึกษาโรงเรียนดีเด่น	สรุปผลการวิเคราะห์
<p>2. องค์ประกอบด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย</p> <p>2.1 ความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา</p> <p>2.2 การจัดโครงสร้างงานในโรงเรียน</p> <p>2.3 การใช้อำนาจในตำแหน่ง</p> <p>2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน</p>	<p>1.4 มีประสบการณ์ในการบริหารงาน และผ่านการเป็นรองผู้บริหารสถานศึกษามาก่อน</p> <p>2.1 เป็นการให้ความเชื่อถือวางใจให้ความใกล้ชิด ร่วมมือช่วยเหลือ ร่วมสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมสนับสนุนกันและกันของครูและผู้บริหารสถานศึกษา</p> <p>2.2 โครงสร้างงานและบทบาทหน้าที่ในโรงเรียนจะต้องกำหนดได้อย่างชัดเจน กำหนดจุดมุ่งหมายและรายละเอียดของงาน มีการวางแผนร่วมกันอย่างเป็นระบบ กำกับติดตามประเมินผลการทำงานอย่างต่อเนื่อง ประชุมแบ่งภาระงานตามบทบาทหน้าที่อย่างเหมาะสม</p>	<p>2. องค์ประกอบด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน</p> <p>2.1 ความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา</p> <p>2.2 การจัดโครงสร้างงานในโรงเรียน</p> <p>2.3 การใช้อำนาจในตำแหน่ง</p> <p>2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน</p>

ตาราง 8 (ต่อ)

ผลการวิเคราะห์ เอกสารและ งานวิจัยเกี่ยวข้อง	ผลการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิและกรณีศึกษา โรงเรียนดีเด่น	สรุปผลการวิเคราะห์
<p>3. สมรรถนะหลักผู้บริหาร สถานศึกษา</p> <p>3.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์</p> <p>3.2 การบริการที่ดี</p> <p>3.3 การพัฒนาตนเอง</p> <p>3.4 การทำงานเป็นทีม</p> <p>3.5 คุณธรรมและ จริยธรรม</p>	<p>2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มี อำนาจในการให้คุณให้โทษ มี ข้อมูลในการตัดสินใจ กำหนด ทางเลือกในการปฏิบัติงาน ควบคุม กำกับติดตาม และใช้ข้อมูลในการ สั่งการให้ครูปฏิบัติงานให้บรรลุ เป้าหมาย</p> <p>2.4 สถานศึกษาต้องเอาใจใส่ วางแผนร่วมกับชุมชน ประชาสัมพันธ์ สร้างและเผยแพร่ เกียรติประวัติโรงเรียน ให้บริการ ชุมชน ช่วยพัฒนา ช่วยเหลือ สนับสนุนกิจกรรมต่างๆ</p> <p>3.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีความ มุ่งมั่น จริงใจ มีความสามารถใน การแก้ปัญหา กำหนดเป้าหมาย ชัดเจน พัฒนางานอยู่เสมอ</p> <p>3.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีความ ตั้งใจ วางแผนจัดระบบบริการ สร้างความพึงพอใจ จัดระบบ สาธารณูปโภค ข้อมูลสารสนเทศให้ นักเรียน ครูและบุคลากร</p>	<p>3. สมรรถนะหลักผู้บริหาร สถานศึกษา</p> <p>3.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์</p> <p>3.2 การบริการที่ดี</p> <p>3.3 การพัฒนาตนเอง</p> <p>3.4 การทำงานเป็นทีม</p> <p>3.5 คุณธรรมและ จริยธรรม</p>

ตาราง 8 (ต่อ)

ผลการวิเคราะห์ เอกสารและ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และกรณีศึกษาโรงเรียนดีเด่น	สรุปผลการวิเคราะห์
<p>4. สมรรถนะประจำสายงาน</p> <p>ผู้บริหารสถานศึกษา</p> <p>4.1 การสื่อสารและการจูงใจ</p> <p>4.2 การมีวิสัยทัศน์</p> <p>4.3 การวิเคราะห์และสังเคราะห์</p>	<p>ผู้ปกครอง ชุมชนและหน่วยงานอื่นๆ</p> <p>3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาสนใจใฝ่รู้ ค้นคว้าพัฒนาตนเอง ประยุกต์ใช้ ความรู้ พัฒนาตนอย่างมีทิศทาง</p> <p>3.4 ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจที่ จะทำงานร่วมกับผู้อื่น สร้างและรักษา สัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม เข้าใจ เป้าหมาย กระตุ้นจูงใจ ริเริ่มพัฒนา ปรับปรุงกระบวนการทำงานเป็นทีม</p> <p>3.5 ผู้บริหารดำรงตนและประพฤติตน ถูกต้อง กำหนดกรอบนโยบายเพื่อให้ จิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรม ข้อเสนอแนะการปฏิบัติตน มีแผน ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงาน โนม นำวกระตุ้นนักเรียน ครูและบุคลากร ในการปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม</p> <p>4.1 ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในการสื่อสารจูงใจ</p> <p>4.2 ผู้บริหารสถานศึกษามี</p>	<p>4. สมรรถนะประจำสาย งานผู้บริหารสถานศึกษา</p> <p>4.1 การสื่อสารและ การจูงใจ</p> <p>4.2 การมีวิสัยทัศน์</p>

ตาราง 8 (ต่อ)

ผลการวิเคราะห์ เอกสารและ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และกรณีศึกษาโรงเรียนดีเด่น	สรุปผลการวิเคราะห์
<p>4.4 การพัฒนาศักยภาพ บุคลากร</p> <p>4.5 ภาวะผู้นำ</p>	<p>ความสามารถในการกำหนดทิศทาง สถานศึกษาให้สอดคล้องกับ สถานการณ์ บริบทของสถานศึกษา กำหนดภารกิจ เป้าหมาย สร้างความ ร่วมแรงร่วมใจในการทำงาน มองไกล คิดไกลเท่าทันการเปลี่ยนแปลง วางแผนกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับบริบท สถานศึกษา</p> <p>4.3 ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจ วิเคราะห์สถานการณ์ จับประเด็น ปัญหา วิเคราะห์สาเหตุ สังเคราะห์ ปัญหา ทำงานเป็นระบบ สรุป ความคิดรวบยอด แสวงหาแนวทาง แก้ปัญหาร่วมกับผู้อื่น</p> <p>4.4 ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจ และเอาใจใส่พัฒนาบุคลากรให้มี สุขภาวะด้านปัญญา ร่างกาย อารมณ์ สังคมและจิตใจอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้ครูบุคลากรพัฒนาตนเอง ตามความสนใจ หรือตามศักยภาพ</p> <p>4.5 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำใน การกำหนดทิศทาง เป้าหมาย กล้า เปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานให้เกิด</p>	<p>4.3 การวิเคราะห์และ สังเคราะห์</p> <p>4.4 การพัฒนาศักยภาพ บุคลากร</p> <p>4.5 ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง</p>

ตาราง 8 (ต่อ)

ผลการวิเคราะห์ เอกสารและงาน วิจัยเกี่ยวข้อง	ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และกรณีศึกษาโรงเรียนดีเด่น	สรุปผลการวิเคราะห์
<p>5. ด้านประสิทธิผลของโรงเรียนประกอบด้วย</p> <p>5.1 ด้านการบริหารจัดการ</p> <p>5.2 ด้านการจัดการเรียนการสอน</p> <p>5.3 ด้านครูและบุคลากร</p> <p>5.4 ด้านผู้เรียน</p> <p>5.5 ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน</p> <p>5.6 ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม</p>	<p>ประสิทธิภาพ สร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากร กระตุ้นและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เปลี่ยนแปลงวิธีคิดและกระบวนทัศน์ในการทำงานอย่างมีทิศทางและเป้าหมาย</p> <p>5.1 มีการวิเคราะห์บริบทสถานศึกษาและนำมาใช้วางแผนการปฏิบัติงาน กำหนดแผนปฏิบัติการ มอบหมายงาน กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ กำกับติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>5.2 จัดการเรียนการสอนอย่างหลากหลาย จัดทำหลักสูตรที่สอดคล้องกับพัฒนาการของผู้เรียน พัฒนาการเรียนการสอน สื่อการสอน และนวัตกรรมใหม่อยู่เสมอ นำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน พัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน</p> <p>5.3 คัดเลือก พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอน สอนโดยใช้</p>	<p>5. ด้านประสิทธิผลของโรงเรียนประกอบด้วย</p> <p>5.1 ด้านการบริหารจัดการ</p> <p>5.2 ด้านการจัดการเรียนการสอน</p> <p>5.3 ด้านครูและบุคลากร</p> <p>5.4 ด้านผู้เรียน</p> <p>5.5 ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน</p> <p>5.6 ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม</p>

ตาราง 8 (ต่อ)

ผลการวิเคราะห์ เอกสารและงาน วิจัยเกี่ยวข้อง	ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และกรณีศึกษาโรงเรียนดีเด่น	สรุปผลการวิเคราะห์
	<p>สื่อการสอน สอนเต็มตามศักยภาพ มีแผนพัฒนาครูและบุคลากร</p> <p>5.4 ผู้เรียนเป็นผู้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีสมรรถนะตามหลักสูตร มีผลสัมฤทธิ์ตามเกณฑ์ที่กำหนด มีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดีอยู่ในครอบครัวและสังคมได้อย่างมีความสุข</p> <p>5.5 สนับสนุนส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมจัดการศึกษา มีแผนและโครงการดำเนินงาน ระดมทรัพยากรจากชุมชน มีตัวแทนที่แท้จริงมาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา</p> <p>5.6 จัดบรรยากาศที่ร่มรื่น สะอาดปลอดภัย บริการสาธารณูปโภคพื้นฐาน สื่อสันทัดคุณูปกรณ์ สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน มีระบบและมาตรฐานรักษาความปลอดภัยที่ดี</p>	

ตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของรูปแบบความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของโรงเรียน

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของรูปแบบความสัมพันธ์
โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

- 2.1 วิเคราะห์ความถี่และร้อยละของข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม
- 2.2 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้และความโด่งของ
ตัวแปรสังเกตได้
- 2.3 วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้
- 2.4 วิเคราะห์รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกและรูปแบบการวัด
ตัวแปรแฝงภายใน
- 2.5 วิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
- 2.6 วิเคราะห์ค่าอิทธิพลของตัวแปรองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่
ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์ความถี่และร้อยละของข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ตอบ แบบสอบถาม

การวิจัยครั้งนี้ผู้ตอบแบบสอบถามคือผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, 2 และ 3 จำนวน 600 คน โดยข้อมูลทั่วไป
ของกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพ ประเภทของโรงเรียน เพศของ
ผู้บริหาร อายุ วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร วิชาเอกของผู้บริหาร และระยะเวลาที่ดำรง
ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่เก็บข้อมูลมีจำนวน 600 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร 180 คน
คิดเป็นร้อยละ 30.00 เป็นครูจำนวน 420 คิดเป็นร้อยละ 70.00 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ใน

โรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 1 – 2 จำนวน 393 คน คิดเป็นร้อยละ 65.50 ส่วนที่ปฏิบัติงานใน
โรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 1 – 3 จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 34.45

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย
จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 91.67 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทจำนวน 115 คน
คิดเป็นร้อยละ 63.89 สำเร็จการศึกษาในวิชาเอกการบริหารการศึกษาจำนวน 126 คน
คิดเป็นร้อยละ 70.00 ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา เฉลี่ยเท่ากับ 13.38 ปี
รายละเอียดดังตาราง 9

ตาราง 9 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
1. สถานภาพ (600 คน)		
1.1 ผู้บริหาร	180	30.00
1.2 ครู	420	70.00
2. ประเภทของโรงเรียน (600 คน)		
2.1 เปิดสอนช่วงชั้นที่ 1 – 2	393	65.50
2.2 เปิดสอนช่วงชั้นที่ 1 – 3	207	34.45
3. เพศของผู้บริหาร (180 คน)		
3.1 ชาย	165	91.67
3.2 หญิง	15	8.33
4. วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร (180 คน)		
4.1 ปริญญาตรี	58	32.22
4.2 ปริญญาตรีโท	115	63.89
4.3 ปริญญาเอก	7	3.89
5. วิชาเอกของผู้บริหาร (180 คน)		
4.1 วิชาเอกการบริหารการศึกษา	126	70.00
4.2 วิชาเอกอื่น	54	30.00

2.2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้และความโด่งของตัวแปรสังเกตได้

ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามข้อตกลงเบื้องต้น (Assumption) สำหรับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ซึ่ง Karl Joreskog และ Dag Sorbom (1993 : 2) ได้เสนอไว้ ดังนี้

1. ลักษณะการแจกแจงของตัวแปรทั้งตัวแปรแฝงภายนอก และตัวแปรแฝงภายใน และความคลาดเคลื่อนต้องเป็นการแจกแจงแบบปกติ
2. ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดในโมเดลเป็นความสัมพันธ์แบบเส้นตรง (Linear) และเป็นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relationships)
3. ตัวแปรกับความคลาดเคลื่อนมีความเป็นอิสระต่อกัน (Independence)

การวิเคราะห์การแจกแจงของข้อมูล ผู้วิจัยได้ตรวจสอบโดยการทดสอบนัยสำคัญของความเบ้ (Skewness) ความโด่ง (Kurtosis) ด้วยคะแนนซึ่งพบว่าข้อมูลไม่มีคุณสมบัติเกี่ยวกับลักษณะการแจกแจงปกติ จึงแปลงคะแนนเป็นโค้งปกติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป (LISREL version 8.72) เพื่อให้เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นก่อนการวิเคราะห์เพื่อทดสอบความกลมกลืนของรูปแบบการวัดและรูปแบบสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจากในการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นด้วยวิธีการไลกลีฮูดสูงสุด (Maximum Likelihood) ถ้าค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกตได้ไม่แจกแจงแบบปกติจะมีผลกระทบต่อผลการวิเคราะห์ข้อมูล ทำให้ได้ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Errors) และค่าไค-สแควร์ (Chi-square) สำหรับการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบไม่ถูกต้อง การแปลงคะแนนตั้งต้นให้เป็นการแจกแจงแบบปกติ จึงเป็นวิธีการแก้ปัญหาซึ่งจะช่วยลดค่าความเบ้และความโด่งของข้อมูลได้ แต่ยังคงมีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับค่าตั้งต้น และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่คำนวณจากค่าคะแนนภายหลังจากการแปลงคะแนนแล้ว จะมีค่าที่ใกล้เคียงกับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณจากคะแนนตั้งต้น (Bollen, 1989, pp. 104-121) ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านภูมิหลังผู้บริหารสถานศึกษา

รายการองค์ประกอบด้าน	สัญลักษณ์	(\bar{x})	S.D.
ภูมิหลังผู้บริหารสถานศึกษา			
1. อายุ	(X1)	3.28	0.59
2. ระดับการศึกษา	(X2)	2.32	0.48
3. ประสบการณ์บริหาร	(X3)	2.88	0.45
4. การอบรมทางบริหาร	(X4)	2.91	0.54

จากตาราง 10 พบว่า ด้านภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา (BACK) เมื่อพิจารณารายตัวแปร พบว่า อายุเฉลี่ยผู้บริหารสถานศึกษา = 47.52 ปี ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่สำเร็จ การศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 63.89 ($X2 = 2.23$) ประสบการณ์บริหาร เฉลี่ย 15.38 ปี ($X3 = 2.88$) และการอบรมทางบริหาร เฉลี่ย 9.30 ครั้งในรอบ 5 ปี ($X4 = 2.91$) ตามลำดับ

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง

รายการองค์ประกอบด้าน	สัญลักษณ์	(\bar{x})	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
สถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง					ค่าเฉลี่ย
1. ความสัมพันธ์ผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา	(X5)	4.38	0.43	มาก	3
2. การจัดโครงสร้างงานในโรงเรียน	(X6)	4.39	0.50	มาก	2
3. การใช้อำนาจในตำแหน่ง	(X7)	4.36	0.51	มาก	4
4. ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน	(X8)	4.40	0.54	มาก	1
โดยรวม		4.38	0.50	มาก	-

จากตาราง 11 พบว่า ด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง (SITUAT) โดยรวม ($\bar{x} = 4.38$) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายตัวแปร พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกตัวแปร เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ($X8 = 4.40$) การจัดโครงสร้างงานในโรงเรียน ($X6 = 4.39$) ความสัมพันธ์ผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา ($X5 = 4.38$) การใช้อำนาจในตำแหน่ง ($X7 = 3.36$) ตามลำดับ

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา

รายการองค์ประกอบด้านสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษา	สัญลักษณ์	(\bar{x})	S.D.	แปลผล	ลำดับที่ค่าเฉลี่ย
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	(Y1)	4.42	0.49	มาก	4
2. การบริการที่ดี	(Y2)	4.36	0.51	มาก	5
3. การพัฒนาตนเอง	(Y3)	4.43	0.51	มาก	3
4. การทำงานเป็นทีม	(Y4)	4.43	0.49	มาก	2
5. คุณธรรมและจริยธรรม	(Y5)	4.47	0.47	มาก	1
โดยรวม		4.42	0.49	มาก	-

จากตาราง 12 พบว่า ด้านสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา (CORE) โดยรวม ($\bar{x} = 4.42$) อยู่ในระดับมากทุกตัวแปร เมื่อพิจารณารายตัวแปร พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ คุณธรรมและจริยธรรม (Y5 = 4.47) การทำงานเป็นทีม (Y4 = 4.43) การพัฒนาตนเอง (Y3 = 4.43) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Y1 = 4.42) การบริการที่ดี (Y2 = 4.36) ตามลำดับ

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา

รายการองค์ประกอบด้านสมรรถนะประจำสายงานผู้บริหารสถานศึกษา	สัญลักษณ์	(\bar{x})	S.D.	แปลผล	ลำดับที่ค่าเฉลี่ย
1. การสื่อสารและการจูงใจ	(Y6)	4.38	0.50	มาก	4
2. การมีวิสัยทัศน์	(Y7)	4.45	0.50	มาก	2
3. การวิเคราะห์และสังเคราะห์	(Y8)	4.38	0.51	มาก	5
4. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	(Y9)	4.43	0.51	มาก	3
5. การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	(Y10)	4.47	0.51	มากที่สุด	1
โดยรวม		4.42	0.51	มาก	-

จากตาราง 13 พบว่า ด้านสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา (FUNCT) โดยรวม ($\bar{x} = 4.42$) อยู่ในระดับมากทุกตัวแปร เมื่อพิจารณารายตัวแปร พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การมีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ($Y_{10} = 4.47$) การมีวิสัยทัศน์ ($Y_7 = 4.45$) การสื่อสารและการจูงใจ ($Y_6 = 4.38$) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ ($Y_8 = 4.38$) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ($Y_9 = 4.43$) ตามลำดับ

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านประสิทธิผลของโรงเรียน

รายการองค์ประกอบด้านประสิทธิผลของโรงเรียน	สัญลักษณ์	(\bar{x})	S.D.	แปลผล	ลำดับที่ค่าเฉลี่ย
1. ด้านการบริหารจัดการ	(Y11)	4.42	0.51	มาก	3
2. ด้านการจัดการเรียนการสอน	(Y12)	4.39	0.51	มาก	4
3. ด้านครูและบุคลากร	(Y13)	4.36	0.50	มาก	6
4. ด้านผู้เรียน	(Y14)	4.36	0.48	มาก	5
5. ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน	(Y15)	4.43	0.47	มาก	2
6. ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม	(Y16)	4.46	0.51	มาก	1
โดยรวม		4.40	0.50	มาก	-

จากตาราง 14 พบว่า ด้านประสิทธิผลของโรงเรียน (EFFECT) โดยรวม ($\bar{x} = 4.34$) อยู่ในระดับมากทุกตัวแปร เมื่อพิจารณารายตัวแปร พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม ($Y_{16} = 4.46$) ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ($Y_{15} = 4.4$) ด้านการบริหารจัดการ ($Y_{11} = 4.42$) ด้านการจัดการเรียนการสอน ($Y_{12} = 4.39$) ด้านครูและบุคลากร ($Y_{13} = 4.36$) และด้านผู้เรียน ($Y_{14} = 4.36$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้านของตัวแปรสังเกตได้ในแต่ละองค์ประกอบพบว่าอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ ซึ่งรายละเอียดแต่ละองค์ประกอบเป็น ดังนี้

องค์ประกอบด้านภูมิหลังของผู้บริหาร (BACK) พบว่าผู้บริหารมีอายุ (X1) เฉลี่ย 47.52 ปี ได้รับการอบรมทางการบริหาร (X3) ในรอบ 5 ปี โดยเฉลี่ยจำนวน 9.30 ครั้ง มีประสบการณ์การบริหาร (X4) โดยเฉลี่ย 13.38 ปี การศึกษาระดับปริญญาโท (X2) ร้อยละ 63.89

องค์ประกอบด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง (SITUAT) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน (X8) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การจัดโครงสร้างของงานในโรงเรียน (X6) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาในโรงเรียน (X5) และการใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน (X7) ตามลำดับ

องค์ประกอบด้านสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษา (CORE) พบว่า คุณธรรมและจริยธรรม (Y5) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Y1) การทำงานเป็นทีม (Y4) การพัฒนาตนเอง (Y3) และการบริการที่ดี (Y2) ตามลำดับ

องค์ประกอบด้านสมรรถนะประจำสายงาน (FUNCT) พบว่า การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Y10) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การมีวิสัยทัศน์ (Y7) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Y9) การสื่อสารและการจูงใจ (Y6) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ (Y8) ตามลำดับ

องค์ประกอบด้านประสิทธิผลของโรงเรียน (EFFECT) พบว่า ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม (Y16) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน (Y15) ด้านการบริหารจัดการ (Y11) ด้านการจัดการเรียนการสอน (Y12) ด้านผู้เรียน (Y14) และด้านครูและบุคลากร (Y13) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าความแปรและความโต่งพบว่าส่วนใหญ่มีค่าใกล้เคียงกับศูนย์แสดงว่าการแจกแจงของข้อมูลมีลักษณะเข้าใกล้การแจกแจงแบบปกติ รายละเอียด ดังตาราง 14

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ค่าคะแนน ซี สำหรับทดสอบ
สมมติฐานความเบ้ ความโด่ง และค่าไค-สแควร์ สำหรับทดสอบสมมติฐาน
การแจกแจงปกติ

ประเภทตัวแปร				Skewness		Kurtosis		Skewness and Kurtosis	
แฝง	สังเกตได้	\bar{x}	S.D	Z-score	p-value	Z-score	p-value	Chi-square	p-value
1. BACK	X1	3.28	0.59	-1.04	0.04	-1.46	0.01	16.17	0.01
	X2	2.32	0.48	1.42	0.00	-1.35	0.01	82.30	0.01
	X3	2.88	0.45	-1.73	0.00	1.61	0.01	66.16	0.00
	X4	2.91	0.54	-0.66	0.09	1.98	0.01	18.66	0.00
2.SITUAT	X5	4.38	0.43	-0.16	0.24	-1.89	0.01	9.72	0.01
	X6	4.39	0.50	-1.85	0.01	-1.60	0.01	29.32	0.01
	X7	4.36	0.51	-0.89	0.05	-1.67	0.01	25.43	0.00
	X8	4.40	0.54	-1.11	0.01	-1.33	0.00	28.49	0.00
3.CORE	Y1	4.42	0.49	-1.41	0.01	-1.12	0.01	22.81	0.01
	Y2	4.37	0.51	-1.03	0.04	-1.67	0.00	26.00	0.00
	Y 3	4.43	0.51	-1.47	0.02	-1.64	0.00	27.73	0.00
	Y 4	4.43	0.49	-1.78	0.01	-2.38	0.00	36.73	0.00
	Y 5	4.47	0.47	-1.09	0.03	-1.86	0.00	51.57	0.00
4.FUNCT	Y 6	4.38	0.50	-1.00	0.04	-1.34	0.00	22.86	0.00
	Y 7	4.45	0.50	-1.88	0.01	-1.13	0.00	34.66	0.00
	Y 8	4.38	0.52	-1.09	0.03	-1.65	0.01	17.74	0.01
	Y 9	4.43	0.51	-1.47	0.01	-1.17	0.00	32.88	0.00
	Y10	4.47	0.51	-1.08	0.02	-2.57	0.00	52.69	0.00
5.EFFECT	Y11	4.42	0.51	-1.52	0.01	-1.19	0.00	24.00	0.00
	Y12	4.39	0.51	-1.54	0.01	-1.07	0.00	23.01	0.01
	Y13	4.36	0.50	-1.12	0.03	-1.30	0.01	15.44	0.01
	Y14	4.37	0.48	-0.74	0.08	-1.96	0.00	18.72	0.01
	Y15	4.43	0.47	-1.63	0.01	-1.96	0.01	18.40	0.01
	Y16	4.46	0.51	-1.86	0.01	-1.60	0.00	39.63	0.01

จากตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัว พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์ความเบ้ ความโด่งพบว่าส่วนใหญ่มี

ค่าไม่แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับ ค่าไค-สแควร์ แสดงว่าคะแนนของตัวแปรสังเกตได้มีการแจกแจงปกติ

2.3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงองค์ประกอบด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง (SITUAT) ตัวแปรแฝงองค์ประกอบด้านสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษา (CORE) ตัวแปรแฝงองค์ประกอบด้านสมรรถนะประจำสายงานผู้บริหารสถานศึกษา (FUNCT) และตัวแปรแฝงองค์ประกอบด้านประสิทธิผลของโรงเรียน (EFFECT) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.51 ถึง 0.83 ซึ่งมี 3 คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด คือ ด้านการเรียนการสอน (Y12) กับด้านการบริหารจัดการ (Y11) ด้านผู้เรียน (Y14) กับด้านครูและบุคลากร และด้านการสื่อสารและการจูงใจ (Y6) กับด้านคุณธรรมและจริยธรรม (Y5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดเท่ากัน คือ 0.83 ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับผู้ใต้บังคับบัญชา (X5) กับการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Y9) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.51 ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงองค์ประกอบด้านภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา (BACK) กับตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงอื่นๆ พบว่าส่วนใหญ่สัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรสาเหตุกับตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรผลองค์ประกอบด้านประสิทธิผลของโรงเรียน (EFFECT) พบว่าตัวสังเกตได้ของตัวแปรแฝงองค์ประกอบด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง (SITUAT) ตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงองค์ประกอบด้านสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษา (CORE) ตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงองค์ประกอบด้านสมรรถนะประจำสายงานผู้บริหารสถานศึกษา (FUNCT) ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงองค์ประกอบด้านประสิทธิผลของโรงเรียน (EFFECT) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง -0.01 ถึง 0.83 ซึ่งมี 3 คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด คือ ด้านการเรียนการสอน (Y12) กับด้านการบริหารจัดการ (Y11) ด้านผู้เรียน (Y14) กับด้านครูและบุคลากร และด้านการสื่อสารและการจูงใจ (Y6) กับด้านคุณธรรมและจริยธรรม (Y5) โดยมี ค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์สูงสุดเท่ากัน คือ 0.83 ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับผู้ได้บังคับบัญชา (X5) กับ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Y9) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.51 ส่วนความสัมพันธ์ตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรองค์ประกอบด้านภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา (BACK) กับตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรองค์ประกอบด้านประสิทธิผลของโรงเรียน (EFFECT) พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เพียง 2 คู่ คือ ระดับการศึกษา (X2) กับการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และประสบการณ์บริหาร (X3) กับ ระดับการศึกษา (X2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.83 และ 0.27 ตามลำดับ และมีความสัมพันธ์กันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพียง 2 คู่ คือ ระดับการศึกษา (X2) กับด้านครูและบุคลากร และ ระดับการศึกษา (X2) กับ อายุ (X1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.09 และ 0.08 ตามลำดับ นอกนั้นพบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไม่เป็นนัยสำคัญทางสถิติ รายละเอียดดังตาราง 16

ตาราง 16 เมทริกซ์สหสัมพันธ์สัมพัทธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

ตัวแปร	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	y13	y14	y15	y16	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	
Y1	1.00																								
Y2	0.78**	1.00																							
Y3	0.77**	0.75**	1.00																						
Y4	0.79**	0.77**	0.74**	1.00																					
Y5	0.76**	0.68**	0.71**	0.73**	1.00																				
Y6	0.81**	0.74**	0.77**	0.81**	0.82**	1.00																			
Y7	0.77**	0.73**	0.76**	0.83**	0.73**	0.80**	1.00																		
Y8	0.75**	0.72**	0.65**	0.75**	0.67**	0.76**	0.79**	1.00																	
Y9	0.76**	0.71**	0.69**	0.76**	0.73**	0.76**	0.80**	0.80**	1.00																
Y10	0.71**	0.68**	0.68**	0.74**	0.69**	0.73**	0.79**	0.79**	0.82**	1.00															
Y11	0.76**	0.71**	0.72**	0.76**	0.70**	0.75**	0.78**	0.75**	0.78**	0.79**	1.00														
Y12	0.67**	0.67**	0.67**	0.74**	0.67**	0.70**	0.74**	0.73**	0.73**	0.76**	0.83**	1.00													
Y13	0.73**	0.70**	0.67**	0.71**	0.69**	0.73**	0.71**	0.74**	0.74**	0.76**	0.72**	0.79**	1.00												
Y14	0.73**	0.70**	0.68**	0.72**	0.66**	0.71**	0.71**	0.69**	0.71**	0.73**	0.76**	0.77**	0.83**	1.00											
Y15	0.71**	0.70**	0.70**	0.69**	0.63**	0.69**	0.72**	0.68**	0.71**	0.71**	0.76**	0.71**	0.75**	0.79**	1.00										
Y16	0.69**	0.67**	0.66**	0.73**	0.64**	0.70**	0.74**	0.67**	0.68**	0.70**	0.77**	0.72**	0.71**	0.73**	0.82**	1.00									
X1	-0.01	0.03	0.02	0.01	0.04	0.07	0.01	-0.02	0.02	-0.02	0.03	-0.02	-0.01	0.02	0.02	0.03	1.00								
X2	0.06	0.04	0.08	0.07	0.08	0.07	0.06	0.04	0.83*	0.06	0.04	0.07	0.09*	0.08	0.02	0.02	0.08*	1.00							
X3	-0.01	0.01	-0.01	0.01	0.02	-0.02	0.01	0.02	-0.01	-0.07	-0.01	0.04	0.02	0.01	-0.02	0.01	0.01	0.27**	1.00						
X4	-0.02	-0.03	-0.01	-0.03	-0.04	-0.03	-0.03	0.01	0.02	-0.01	-0.02	-0.02	0.01	0.01	0.04	-0.01	-0.06	-0.07	0.07	1.00					
X5	0.63**	0.52**	0.57**	0.62**	0.62**	0.59**	0.57**	0.54**	0.51**	0.53**	0.57**	0.55**	0.58**	0.53**	0.51**	0.54**	-0.07	0.06	-0.01	-0.02	1.00				
X6	0.72**	0.67**	0.65**	0.69**	0.68**	0.73**	0.70**	0.65**	0.65**	0.65**	0.67**	0.67**	0.67**	0.65**	0.62**	0.61**	0.03	0.08	-0.02	-0.04	0.63**	1.00			
X7	0.76**	0.71**	0.70**	0.72**	0.71**	0.73**	0.70**	0.68**	0.71**	0.68**	0.68**	0.60**	0.68**	0.69**	0.65**	0.63**	0.03	0.11**	0.02	0.02	0.62**	0.70**	1.00		
X8	0.69**	0.69**	0.64**	0.68**	0.61**	0.68**	0.69**	0.67**	0.64**	0.62**	0.64**	0.61**	0.63**	0.68**	0.71**	0.71**	0.02	0.10**	-0.01	0.01	0.53**	0.66**	0.66**	1.00	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

จากการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น เรื่องลักษณะการแจกแจงของตัวแปร ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ความสัมพันธ์ของตัวแปรกับความคลาดเคลื่อน ปรากฏดังค่าสถิติบรรยายตัวแปรที่น่าเสนอนั้น สรุปได้ว่าข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับตัวแปรที่ศึกษา มีความเหมาะสมสามารถทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นต่อไปได้

การวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Structure validity) โดยใช้โปรแกรม LISREL version 8.72 ทำการวิเคราะห์ เนื่องจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมีการปรับปรุงจุดอ่อนของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ซึ่งสรุปได้ 3 ประการ คือ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 150)

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน มีการผ่อนคลายข้อตกลงเบื้องต้นที่เข้มงวดโดยยอมให้ความคลาดเคลื่อนของตัวแปรมีความสัมพันธ์กันได้และข้อตกลงเบื้องต้นสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงมากกว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ซึ่งทำให้ผลการวิเคราะห์มีความถูกต้องยิ่งขึ้น

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีพื้นฐานทฤษฎีรองรับ การวิเคราะห์เหมาะสมกับการวิจัยที่มีกรอบความคิดเชิงทฤษฎีหรือรูปแบบทางทฤษฎีที่ต้องการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนระหว่างรูปแบบตามทฤษฎีกับข้อมูลที่ได้มาว่ามีความสอดคล้องกลมกลืนกันมากน้อยเพียงใด และผลการวิเคราะห์สามารถแปลความหมายได้ง่าย

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะให้ค่าประมาณพารามิเตอร์และมีการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าพารามิเตอร์ทุกค่า

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยแยกการวิเคราะห์ตามลักษณะของตัวแปร จำแนกออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) ตัวแปรแฝงภายนอก และ 2) ตัวแปรแฝงภายใน โดยการวัดทั้ง 2 ประเภทนี้มีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้กับตัวแปรแฝง ซึ่งใช้หลักการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

2.4 ผลการวิเคราะห์รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกและตัวแปรแฝงภายใน

รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอก มีจำนวน 2 ตัวแปร คือ

องค์ประกอบด้านภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา (BACK) วัดได้จากตัวแปร
สังเกตได้ จำนวน 4 ตัว ได้แก่ อายุ (X1) ระดับการศึกษา (X2) การศึกษาอบรมทางการ
บริหาร (X3) ประสบการณ์ในการบริหาร (X4) ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปรด้านภูมิหลังของผู้บริหาร
สถานศึกษา

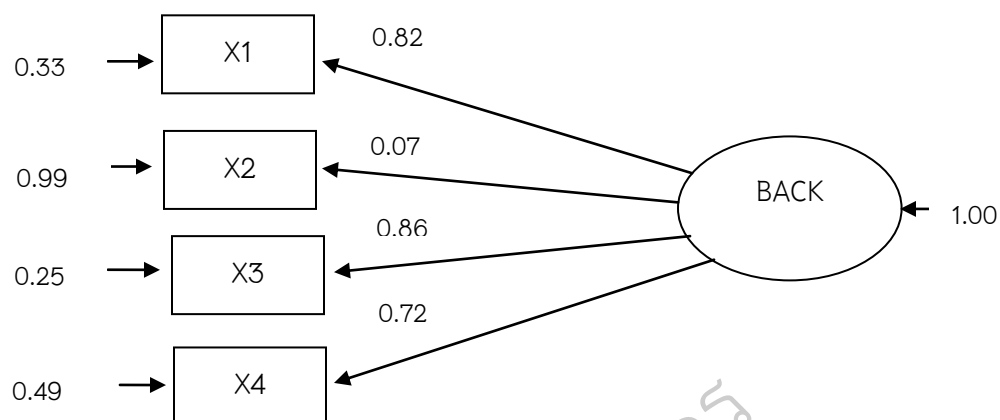
ตัวแปรสังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ			R ²
	β	SE	t	
(X1)	0.82	0.33	22.01**	0.67
(X2)	0.07	0.99	1.70	0.01
(X3)	0.86	0.25	23.60**	0.75
(X4)	0.72	0.49	18.85**	0.51

$\chi^2 = 0.36, df=2, p=0.84, GFI=1.00, AGFI=1.00, RMSEA=0.00, SRMR=0.00, CN=15315.32$

*P < 0.05

**P < 0.01

จากตาราง 17 พบว่ารูปแบบการวัดตัวแปรด้านภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา
มีค่าไค-สแควร์ (χ^2) = 0.36 ที่ค่าองศาอิสระ (df) = 2 ค่าความน่าจะเป็น (p) = 0.84
ค่าดัชนี GFI = 1.00 ค่าดัชนี AGFI = 1.00 ค่า RMSEA = 0.00 ค่า SRMR = 0.00 และ
ค่า CN = 15315.32 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวก และแตกต่างจากศูนย์อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า รูปแบบการวัดมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูล
เชิงประจักษ์ ดังภาพประกอบ 17



ภาพประกอบ 17 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปรภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง (SITUAT) วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้จำนวน 4 ตัว ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้บังคับบัญชาในโรงเรียน (X5) การจัดโครงสร้างงานในโรงเรียน (X6) การใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน (X7) และความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน (X8) ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

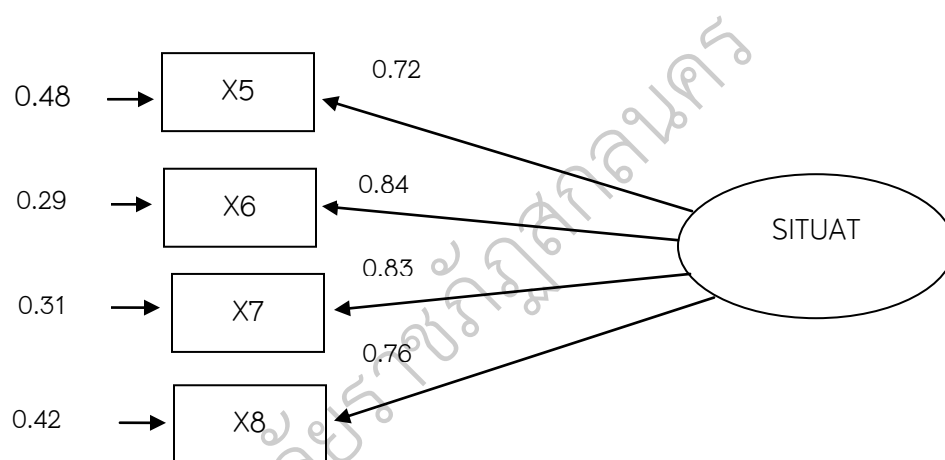
ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปรด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง

ตัวแปรสังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ			R ²
	β	SE	t	
(X5)	0.72	0.48	14.57**	0.52
(X6)	0.84	0.29	10.96**	0.71
(X7)	0.83	0.31	11.53**	0.69
(X8)	0.76	0.42	13.80**	0.58

$\chi^2 = 3.19, df = 2, p = 0.20, GFI = 1.00, AGFI = 0.99, RMSEA = 0.03, SRMR = 0.00, CN = 1766.01$

*P < 0.05 **P < 0.01

จากตาราง 18 พบว่า รูปแบบการวัดตัวแปรด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง มีค่าไค-สแควร์ (χ^2) = 3.19 ที่ค่าองศาอิสระ (df) = 2 ค่าความน่าจะเป็น (p) = 0.20 ค่าดัชนี GFI = 1.00 ค่าดัชนี AGFI = 0.99 ค่า RMSEA = 0.03 ค่า SRMR = 0.00 และค่า CN = 1766.01 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบทุกตัวมีค่าเป็นบวก และแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่า รูปแบบการวัดมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 4 ตัวเป็นองค์ประกอบของตัวแปรสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาอย่างแท้จริง ดังภาพประกอบ 18



ภาพประกอบ 18 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปรสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง

รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายใน มีจำนวน 3 ตัวแปร คือ องค์ประกอบด้านสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษา องค์ประกอบด้านสมรรถนะประจำสายงานผู้บริหารสถานศึกษา และองค์ประกอบด้านประสิทธิผลของโรงเรียน

องค์ประกอบองค์ประกอบด้านสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 5 ตัว ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Y1) การบริการที่ดี (Y2) การพัฒนาตนเอง (Y3) การทำงานเป็นทีม (Y4) คุณธรรมและจริยธรรม (Y5) ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

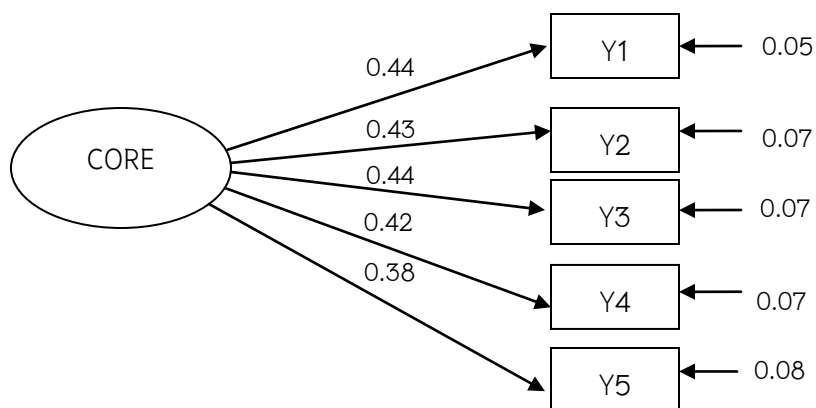
ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปรสมรรถนะหลักผู้บริหาร
สถานศึกษา

ตัวแปรสังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ			R ²
	β	SE	t	
(Y1)	0.44	0.05	12.07**	0.80
(Y2)	0.43	0.07	13.90**	0.72
(Y3)	0.44	0.07	13.82**	0.72
(Y4)	0.42	0.07	13.97**	0.71
(Y5)	0.38	0.08	14.92**	0.64

$\chi^2 = 8.34$, $df = 5$, $p = 0.14$, $GFI = 0.99$, $AGFI = 0.98$, $RMSEA = 0.03$, $SRMR = 0.00$, $CN = 1084.03$

*P < 0.05 **P < 0.01

จากตาราง 19 พบว่ารูปแบบการวัดตัวแปรสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษามีค่าไค-สแควร์ (χ^2) = 8.34 ที่ค่าองศาอิสระ (df) = 5 ค่าความน่าจะเป็น (p) = 0.14 ค่าดัชนี $GFI = 0.99$ ค่าดัชนี $AGFI = 0.98$ ค่า $RMSEA = 0.03$ ค่า $SRMR = 0.00$ และค่า $CN = 1084.03$ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบทุกตัวมีค่าเป็นบวก และแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่า รูปแบบการวัดมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 4 ตัวเป็นองค์ประกอบของตัวแปรสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาอย่างแท้จริง ดังภาพประกอบ 19



ภาพประกอบ 19 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปรสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบด้านสมรรถนะประจำสายงาน (FUNCT) สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 5 ตัว ได้แก่ การสื่อสารและการจูงใจ (Y6) การมีวิสัยทัศน์ (Y7) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ (Y8) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Y9) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Y10) ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

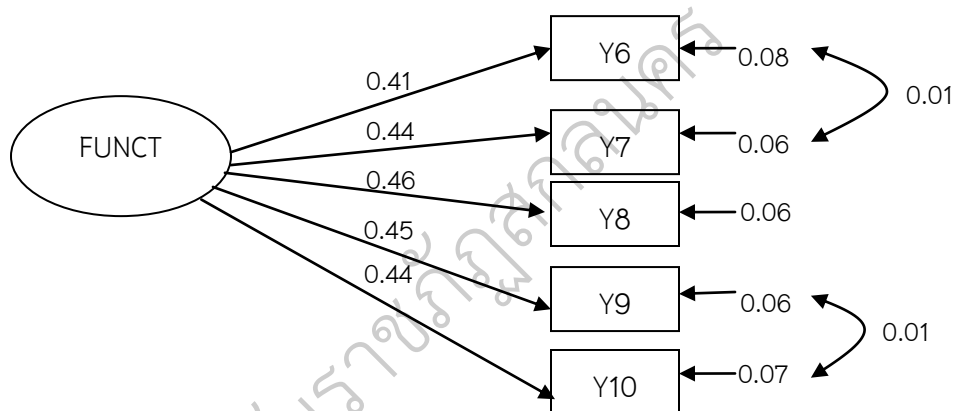
ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปรสมรรถนะประจำสายงานผู้บริหารสถานศึกษา

ตัวแปรสังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ			R ²
	β	SE	t	
(Y6)	0.41	0.08	23.89**	0.68
(Y7)	0.44	0.06	26.28**	0.76
(Y8)	0.46	0.06	27.11**	0.78
(Y9)	0.45	0.06	26.35**	0.76
(Y10)	0.44	0.07	25.54**	0.74

$\chi^2 = 2.91$, $df = 3$, $p = 0.41$, $GFI = 1.00$, $AGFI = 0.99$, $RMSEA = 0.00$, $SRMR = 0.00$, $CN = 2347.91$

*P < 0.05 **P < 0.01

จากตาราง 20 พบว่า รูปแบบการวัดตัวแปรสมรรถนะประจำสายงานผู้บริหารสถานศึกษามีค่าไค-สแควร์ (χ^2) = 2.91 ที่ค่าองศาอิสระ (df) = 3 ค่าความน่าจะเป็น (p) = 0.41 ค่าดัชนี GFI = 1.00 ค่าดัชนี AGFI = 0.99 ค่า RMSEA = 0.00 ค่า SRMR = 0.00 และค่า CN = 2347.91 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบทุกตัวมีค่าเป็นบวก และแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่า รูปแบบการวัดมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 4 ตัวเป็นองค์ประกอบของตัวแปรสมรรถนะประจำสายงานผู้บริหารสถานศึกษาอย่างแท้จริง ดังภาพประกอบ 20



ภาพประกอบ 20 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปรสมรรถนะประจำสายงานผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบด้านประสิทธิผลของโรงเรียน (EFFECT) สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้จำนวน 6 ตัว ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ (Y11) ด้านการจัดการเรียนการสอน (Y12) ด้านครูและบุคลากร (Y13) ด้านผู้เรียน (Y14) ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน (Y15) ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม (Y16) ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

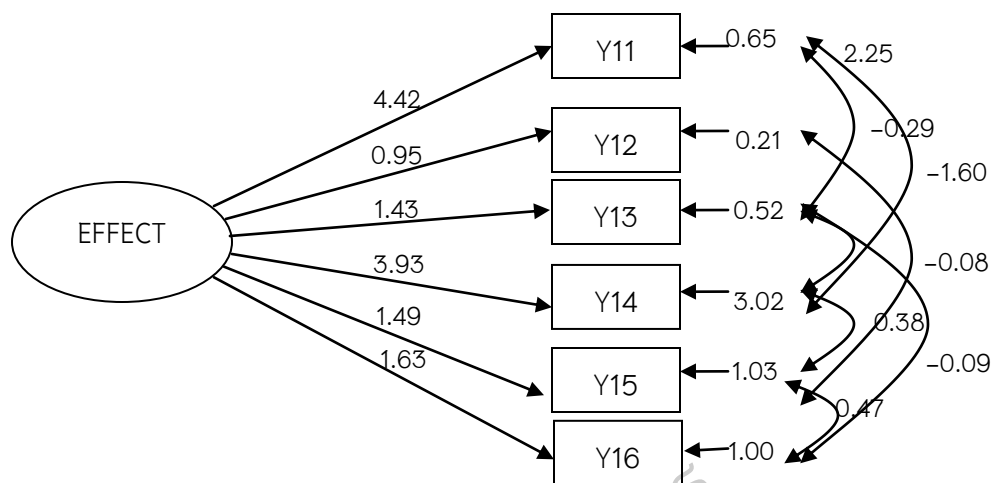
ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปรประสิทธิผลของโรงเรียน

ตัวแปรสังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ			R ²
	β	SE	t	
(Y11)	4.24	2.25	28.20**	0.89
(Y12)	0.95	0.21	27.00**	0.81
(Y13)	1.43	0.52	26.84**	0.84
(Y14)	3.93	3.02	25.55**	0.84
(Y15)	1.49	1.03	23.93**	0.68
(Y16)	1.63	1.00	24.75**	0.73

$\chi^2 = 0.00$, $df = 0$, $p = 1.00$, $GFI = 1.00$, $AGFI = 1.00$, $RMSEA = 0.00$, $SRMR = 0.00$, $Fit\ is\ Perfect$

*P < 0.05 **p < 0.01

จากตาราง 21 พบว่า รูปแบบการวัดตัวแปรประสิทธิผลของโรงเรียน มีค่าไค-สแควร์ (χ^2) = 0.00 ที่ค่าองศาอิสระ (df) = 0 ค่าความน่าจะเป็น (p) = 1.00 ค่าดัชนี $GFI = 1.00$ ค่าดัชนี $AGFI = 1.00$ ค่า $RMSEA = 0.00$ ค่า $SRMR = 0.00$ ค่า CN เป็นขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่สามารถยอมรับผลการทดสอบความกลมกลืนของรูปแบบเป็นตัวแทนที่ดีได้ค่า CN มากกว่า 200 (Diamantopoulos & Siguaw, 2000 : 88 อ้างอิงใน อนุพนธ์ โสมมีชัย, 2554 : 124-125) รูปแบบมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์จึงทำให้ข้อมูล $Fit\ is\ Perfect$ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบทุกตัวมีค่าเป็นบวกและแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่า รูปแบบการวัดมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 4 ตัวเป็นองค์ประกอบของตัวแปรประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างแท้จริง ดังภาพประกอบ 21

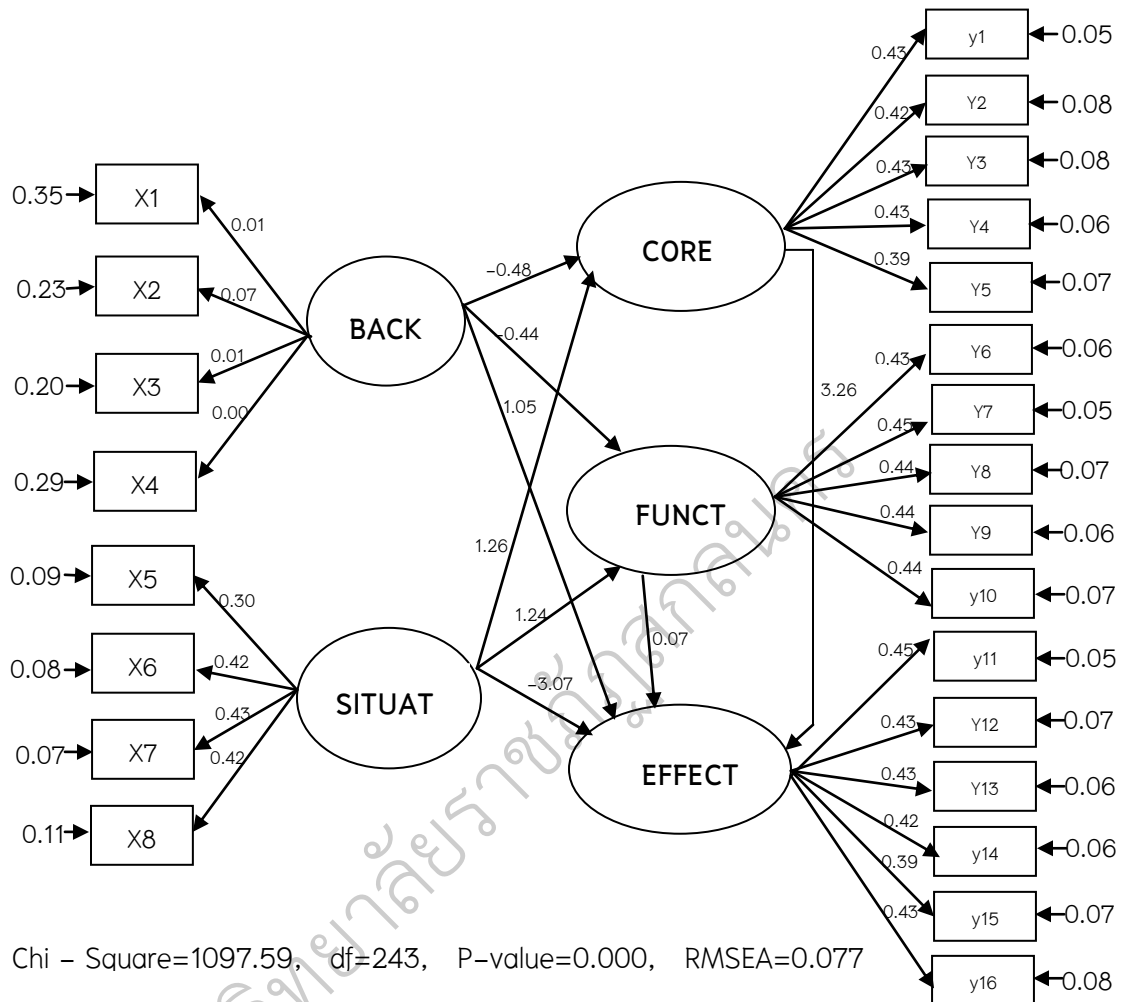


ภาพประกอบ 21 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปรประสิทธิผลของโรงเรียน

เมื่อตัวแปรแฝงทุกตัวมีความตรงเชิงโครงสร้างตามการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแล้ว ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบโมเดลสมมติฐานต่อไป

2.5 ผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นและนำมาวิเคราะห์นี้ ประกอบด้วยตัวแปรแฝง จำนวน 5 ตัว แยกเป็น 2 ประเภท คือ ตัวแปรแฝงภายนอก จำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่ ภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา และสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษา ตัวแปรแฝงภายใน จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ สมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษา สมรรถนะประจำสายงานผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของโรงเรียน วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรม LISREL version 8.72 ผลการวิเคราะห์ดังภาพประกอบ 22 และตารางที่ 22



ภาพประกอบ 22 รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนตามสมมติฐาน

ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์แยกค่าอิทธิพลระหว่างตัวแปรสาเหตุและตัวแปรผล
ตามสมมติฐาน

ตัวแปร สาเหตุ	ตัวแปรผล								
	EFFECT			CORE			FUNCT		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
BACK	-0.55 (0.47)	-1.59* (4.57)	1.05* (4.46)	-0.48* (0.28)	-	-0.48 (0.28)	-0.44* (0.21)	-	-0.44
SITUAT	1.30* (0.47)	4.37* (13.40)	-3.07* (13.33)	1.32* (0.32)	-	1.32 (0.32)	1.24* (0.25)	-	1.24* (0.25)
CORE	3.26* (10.99)	-	3.26* (10.99)	-	-	-	-	-	-
FUNCT	0.07* (0.78)	-	0.07* (0.78)	-	-	-	-	-	-
R ²	0.74			1.00			0.91		
ค่าสถิติ	$\chi^2 = 1097.59$		df = 243	p-value = 0.00		RMSEA = 0.07			
	GFI = 0.87		AGFI = 0.84	Largest Standardized Residual = 8.55					
หมายเหตุ	ตัวเลขในวงเล็บคือค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน								

*P < 0.05

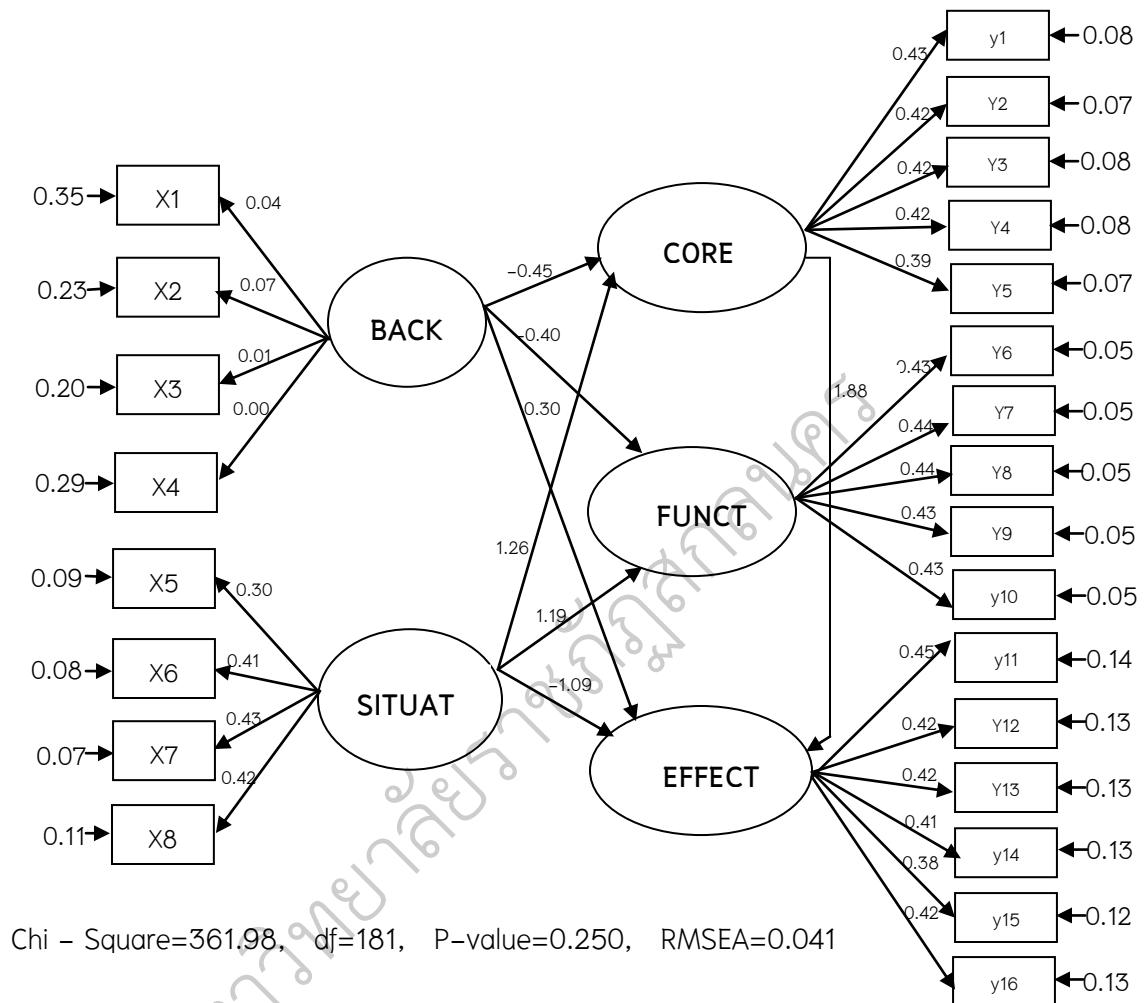
**P < 0.01

จากตาราง 22 และภาพประกอบ 22 พบว่า รูปแบบสมมติฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามทฤษฎีในครั้งนี้อย่างไม่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งพิจารณาได้จาก ค่าสถิติที่ใช้วัดความกลมกลืนของรูปแบบ คือ ค่าไค-สแควร์ (χ^2) = 1097.59 ที่องศาอิสระ (df) = 243 ค่าความน่าจะเป็น (p) = 0.00 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) = 0.07 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด คือ จะต้องมิต่ำน้อยกว่า 0.05 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) = 0.87 ซึ่งต่ำกว่า 0.90 และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) = 0.84 ซึ่งต่ำกว่า 0.90 และค่าตัวอย่างวิกฤต (CN) = 165.07 ซึ่งต้องมีค่ามากกว่า 200

นอกจากนี้ยังพบว่า การวิเคราะห์เศษเหลือหรือความคลาดเคลื่อน (Analysis of residuals) ได้ค่าความคลาดเคลื่อนในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (Standard Residual) มีค่าสูงสุด = 8.55 ซึ่งตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ไม่ควรเกิน 2 ซึ่งแสดงว่าค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของรูปแบบ มีความสัมพันธ์กันสูงเกินไป ทำให้กราฟคิวพล็อต (Q-Plot) มีความชันน้อยกว่าเส้นทแยงมุม แสดงว่ารูปแบบสมมติฐานยังไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ดังนั้นผู้วิจัยจึงปรับรูปแบบเพื่อให้สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการเพิ่มพารามิเตอร์ ให้ความคลาดเคลื่อนในการวัดมีความสัมพันธ์กันได้ตามคำแนะนำในดัชนีปรับโมเดล (Modification Indices) ของโปรแกรมลิสเรล ที่ว่า ค่าไค-สแควร์ จะลดลงหากยอมผ่อนคลายให้ความคลาดเคลื่อนในการวัดมีความสัมพันธ์กันได้ และอาศัยพื้นฐานในเชิงทฤษฎี และงานวิจัยประกอบในการปรับรูปแบบ โดยผู้วิจัยได้ปรับเพิ่มพารามิเตอร์ ได้แก่ TD จำนวน 8 คู่ TE จำนวน 32 คู่

หลังจากปรับรูปแบบแล้วทำให้รูปแบบสมมติฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังภาพประกอบ 23 และมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานระหว่างตัวแปรสาเหตุและตัวแปรผล ดังตาราง 23



ภาพประกอบ 23 รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่ปรับปรุง

ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์แยกค่าอิทธิพลระหว่างตัวแปรสาเหตุและตัวแปรผลที่ได้ปรับปรุง

ตัวแปร สาเหตุ	ตัวแปรผล								
	EFFECT			CORE			FUNCT		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
BACK	-0.54* (0.31)	-0.84* (0.72)	0.30* (0.55)	-0.45* (0.18)	-	-0.45* (0.18)	-0.40* (0.13)	-	-0.40* (0.13)
SITUAT	1.26* (0.30)	2.35* (2.13)	-1.09* (2.03)	1.26* (0.21)	-	1.26* (0.21)	1.19* (0.16)	-	1.19* (0.16)
CORE	1.88* (2.33)	-	1.88* (2.33)	-	-	-	-	-	-
FUNCT	-	-	-	-	-	-	-	-	-
R ²	0.84			0.98			0.92		
ค่าสถิติ	$\chi^2 = 361.98$			df = 181	p-value = 0.25			RMSEA = 0.04	
	GFI = 0.95			AGFI = 0.92			Largest Standardized Residual = 1.7		
หมายเหตุ	ตัวเลขในวงเล็บคือค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน								

*P < 0.05

**P < 0.01

จากตาราง 23 และภาพประกอบ 23 พบว่า รูปแบบสมมติฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามทฤษฎีในครั้งนี้อยู่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งพิจารณาได้จากค่าสถิติที่ใช้วัดความกลมกลืนของรูปแบบ คือ ค่าไค-สแควร์ (χ^2) = 361.98 ที่องศาอิสระ (df) = 181 ค่าความน่าจะเป็น (p) = 0.25 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) = 0.04 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ มีค่าน้อยกว่า 0.05 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) = 0.95 ซึ่งสูงกว่า 0.90 และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) = 0.92 ซึ่งสูงกว่า 0.90 และค่าตัวอย่างวิกฤต (CN) = 353.35 มากกว่า 200 ค่าความคลาดเคลื่อนในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (Largest Standard Residual) มีค่าสูงสุด = 1.72 ถือว่ารูปแบบสมมติฐานมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.6 ผลวิเคราะห์ค่าอิทธิพลตัวแปรองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในรูปแบบโครงสร้าง (Structural Model)

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลของสมการโครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะ
ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สามารถอธิบายได้ดังนี้

2.6.1 ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติ เรียงตามลำดับขนาดสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย มีดังต่อไปนี้

2.6.1.1 สมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษามีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล
 $= 1.88$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.6.1.2 สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษามีค่า
สัมประสิทธิ์อิทธิพล $= -1.09$ เป็นอิทธิพลทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.6.1.3 ภูมิหลังผู้บริหารสถานศึกษามีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล $= 0.30$
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.6.2 ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติ เรียงตามลำดับขนาดสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย มีดังต่อไปนี้

2.6.2.1 สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษา มีค่า
สัมประสิทธิ์อิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนผ่านสมรรถนะหลักผู้บริหาร
สถานศึกษา $= 2.35$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.6.2.2 สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษา มีค่า
สัมประสิทธิ์อิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนผ่านสมรรถนะประจำสายงาน
ผู้บริหารสถานศึกษา $= 1.08$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.6.2.3 ภูมิหลังผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล
ทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนผ่านสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษา $= 0.84$
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.6.2.4 ภูมิหลังผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล
ทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนผ่านสมรรถนะประจำสายงานผู้บริหารสถานศึกษา
 $= -0.42$ เป็นอิทธิพลทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.6.3 ตัวแปรที่มีอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เรียงตามลำดับขนาดสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย มีดังต่อไปนี้

2.6.3.1 สมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษามีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลของโรงเรียน = 1.88 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.6.3.2 สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษามีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลของโรงเรียน = 1.26 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.6.3.3 ภูมิหลังผู้บริหารสถานศึกษามีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลของโรงเรียน = -0.54 เป็นอิทธิพลทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.6.4 ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์

เมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2) ของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา และสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษา สามารถร่วมกันอธิบายสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาได้ร้อยละ 98 ภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา และสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษา สามารถร่วมกันอธิบายสมรรถนะประจำสายงานผู้บริหารสถานศึกษาได้ร้อยละ 92 และสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษา สมรรถนะประจำสายงานผู้บริหารสถานศึกษา ภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา และสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษา สามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 84 จึงได้ถือว่ารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความน่าเชื่อถือและยอมรับได้ ดังที่ Saris (1984 : 243) ได้เสนอว่า ถ้ารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ร้อยละ 40 ย่อมถือได้ว่าเป็นรูปแบบที่ดีและยอมรับได้ ดังนั้น หากพิจารณาจากเกณฑ์ต่างๆ ดังได้กล่าวมาแล้ว รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่ผู้วิจัยพัฒนาในการวิจัยครั้งนี้มีความน่าเชื่อถือและยอมรับได้

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยมีความมุ่งหมายของการวิจัยดังนี้

1) เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบเชิงสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

ผู้วิจัยกำหนดสมมติฐานการวิจัยว่ารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

วิธีดำเนินการวิจัยแบ่งเป็นสองระยะ โดยระยะแรกเป็นการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและกรณีศึกษาโรงเรียนดีเด่น ระยะที่สองเป็นการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อตรวจสอบสมมติฐาน

การวิจัยระยะแรกดำเนินการโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 8 คน ประกอบด้วยอาจารย์สถาบันอุดมศึกษา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนและครูกลุ่มละ 2 คน และกรณีศึกษาโรงเรียนดีเด่น 1 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

การวิจัยระยะที่สองเป็นการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อตรวจสอบสมมติฐาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือผู้บริหารโรงเรียน และครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1, 2 และ 3 ปีการศึกษา 2554 จำนวน 9,000 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร 610 คน และครู 8,390 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้เกณฑ์จำนวนตัวอย่างที่นำมาศึกษาในลักษณะการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นไม่น้อยกว่า 20 คนต่อ 1 ตัวแปร (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542 : 54) ในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรทั้งหมด

24 ตัวแปร ดังนั้นขนาดกลุ่มตัวอย่างต้องมีไม่น้อยกว่า 480 คน ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ แต่เพื่อป้องกันปัญหาการไม่ตอบกลับของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่าง 600 คน ซึ่งเพียงพอต่อการวิเคราะห์ ประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน 180 คน และครูจำนวน 420 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เครื่องมือมีความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 โดยแบ่งออกเป็น 6 ตอน ประกอบด้วยตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 องค์ประกอบด้านภูมิหลัง ตอนที่ 3 องค์ประกอบด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง ตอนที่ 4 สมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษา ตอนที่ 5 สมรรถนะประจำสายงานผู้บริหารสถานศึกษา และตอนที่ 6 ประสิทธิภาพของโรงเรียน ลักษณะของเครื่องมือวิจัยตอนที่ 1-2 เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ตอนที่ 3-6 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าสถิติเบื้องต้นประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความเบ้ (Skewness) ความโด่ง (Kurtosis) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และใช้โปรแกรม LISREL 8.72 วิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะ

ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน

1.1 องค์ประกอบด้านภูมิหลังของผู้บริหาร ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว 1) อายุ 2) ระดับการศึกษา 3) การศึกษาอบรมทางการบริหาร และ 4) ประสบการณ์ในการบริหาร

1.2 องค์ประกอบด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว คือ 1) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 2) การจัดโครงสร้างงาน 3) การใช้อำนาจในตำแหน่ง และ 4) ความสัมพันธ์โรงเรียนกับชุมชน

1.3 ด้านสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม และ 5) คุณธรรมจริยธรรม

1.4 ด้านสมรรถนะประจำสายงานผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว คือ 1) การสื่อสารและการจูงใจ 2) การมีวิสัยทัศน์ 3) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 4) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และ 5) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1.5 ด้านประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัว คือ 1) ด้านการบริหารจัดการ 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านครูและบุคลากร 4) ด้านผู้เรียน 5) ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน และ 5) ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม

2. ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

2.1 ผลการวิเคราะห์ความถี่และร้อยละของข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามคือผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 1, 2 และ 3 จำนวน 600 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 ครู จำนวน 420 คน คิดเป็นร้อยละ 70.00 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 1-2 จำนวน 393 คน คิดเป็นร้อยละ 65.50

เมื่อพิจารณาเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารพบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 91.67 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 63.89 โดยสำเร็จการศึกษาในวิชาเอกการบริหารการศึกษา จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 70.00 เมื่อพิจารณาระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาพบว่ามีระยะเวลาเฉลี่ย 13.38 ปี

2.2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และ ความโด่งของตัวแปรสังเกตได้ในแต่ละองค์ประกอบพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยองค์ประกอบด้านภูมิหลังของผู้บริหารพบว่าผู้บริหารมีอายุเฉลี่ย 47.52 ปี ได้รับการอบรมทางการบริหารในรอบ 5 ปี โดยเฉลี่ย จำนวน 9.30 ครั้ง มีประสบการณ์การบริหารโดยเฉลี่ย 15.38 ปี องค์ประกอบด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน

กับชุมชนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การจัดโครงสร้างงานในโรงเรียน ความสัมพันธ์
 ผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา และการใช้อำนาจในตำแหน่งตามลำดับ ด้านสมรรถนะหลัก
 ผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า คุณธรรมและจริยธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ
 การทำงานเป็นทีม การพัฒนาตนเอง การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี ตามลำดับ
 ด้านสมรรถนะประจำสายงานผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การมีวิสัยทัศน์ การสื่อสารและการจูงใจ การวิเคราะห์และ
 สังเคราะห์ และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามลำดับ ด้านประสิทธิผลของโรงเรียนพบว่า
 ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน
 ด้านการบริหารจัดการ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านครูและบุคลากร และด้านผู้เรียน
 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ และค่าความโด่งพบว่าส่วนใหญ่มีค่าใกล้เคียงกับ
 ศูนย์แสดงว่าการแจกแจงของข้อมูลมีลักษณะเข้าใกล้การแจกแจงแบบปกติ (Normal Curve)

2.3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงองค์ประกอบด้านสถานการณ์ที่
 เกี่ยวข้อง (SITUAT) ตัวแปรแฝงองค์ประกอบด้านสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษา (CORE)
 ตัวแปรแฝงองค์ประกอบด้านสมรรถนะประจำสายงานผู้บริหารสถานศึกษา (FUNCT) และ
 ตัวแปรแฝงองค์ประกอบด้านประสิทธิผลของโรงเรียน (EFFECT) มีความสัมพันธ์กันอย่างมี
 นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.51 ถึง 0.83
 ซึ่งมี 3 คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด คือ การเรียนการสอน (Y12) กับการบริหารจัดการ
 (Y11) ด้านผู้เรียน (Y14) กับด้านครูและบุคลากร และการสื่อสารและการจูงใจ (Y6) กับ
 คุณธรรมและจริยธรรม (Y5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดเท่ากัน คือ 0.83 ส่วนคู่ที่มี
 ความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับผู้ใต้บังคับบัญชา
 (X5) กับ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Y9) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.51
 ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงองค์ประกอบด้านภูมิหลังของ

ผู้บริหารสถานศึกษา (BACK) กับตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงอื่น ๆ พบว่าส่วนใหญ่สัมพันธ์กันอย่างไม่มีความสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรสาเหตุกับตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรผลองค์ประกอบด้านประสิทธิผลของโรงเรียน (EFFECT) พบว่าตัวสังเกตได้ของตัวแปรแฝงองค์ประกอบด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง (SITUAT) ตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงองค์ประกอบด้านสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษา (CORE) ตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงองค์ประกอบด้านสมรรถนะประจำสายงานผู้บริหารสถานศึกษา (FUNCT) ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงองค์ประกอบด้านประสิทธิผลของโรงเรียน (EFFECT) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง -0.01 ถึง 0.83 ซึ่งมี 3 คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด คือ การเรียนการสอน (Y12) กับการบริหารจัดการ (Y11) ด้านผู้เรียน (Y14) กับด้านครูและบุคลากร และการสื่อสารและการจูงใจ (Y6) กับคุณธรรมและจริยธรรม (Y5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดเท่ากันคือ 0.83 ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับผู้ใต้บังคับบัญชา (X5) กับการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Y9) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.51 ส่วนความสัมพันธ์ตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงองค์ประกอบด้านภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา (BACK) กับตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงผลองค์ประกอบด้านประสิทธิผลของโรงเรียน (EFFECT) พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีความสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เพียง 2 คู่ คือ ระดับการศึกษา (X2) กับ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และ ประสพการณ์บริหาร (X3) กับ ระดับการศึกษา (X2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.83 และ 0.27 ตามลำดับ มีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีความสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพียง 2 คู่ คือ ระดับการศึกษา (X2) กับด้านครูและบุคลากร และระดับการศึกษา (X2) กับอายุ (X1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.09 และ 0.08 ตามลำดับ นอกนั้นพบว่ามี ความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีความสำคัญทางสถิติ

2.4 ผลการวิเคราะห์รูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอก และรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายใน ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อยืนยันรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอก โดยตัวแปรแฝงองค์ประกอบด้านภูมิหลังของผู้บริหารโรงเรียน วัดได้จากตัวแปรอายุ ระดับการศึกษา การอบรมทางการบริหาร และประสบการณ์ในการบริหาร สำหรับตัวแปรแฝงองค์ประกอบด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องของวัดได้จากตัวแปรความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา การจัดโครงสร้างของงานในโรงเรียน การใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา และความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เมื่อทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) พบว่ารูปแบบการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากดัชนีวัดความกลมกลืนของรูปแบบทุกตัวยืนยัน ผลสรุปดังกล่าว คือ องค์ประกอบด้านภูมิหลังผู้บริหารสถานศึกษามีค่าไค-สแควร์ (Chi - square) = 0.36 ที่องศาอิสระ (df) = 2 และมีความน่าจะเป็น (p - value) = 0.84 RMSEA = 0.00 ซึ่งมากพอที่จะไม่ปฏิเสธสมมติฐาน มีค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) = 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) = 1.00 แสดงว่ารูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ค่า CN = 15315.32 ซึ่งถ้าหากค่านี้มีค่ามากกว่า 200 ถือว่าเป็นขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่สามารถยอมรับผลการทดสอบความกลมกลืนของรูปแบบ เป็นตัวแทนที่ดีได้ (Diamantopoulos & Siguaw, 2000 : 88 อ้างอิงใน อนุพนธ์ โสมมีชัย, 2554 : 124-125) ความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่น่าพอใจ เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปร พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรทุกตัวแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้เป็นตัวแปรที่วัดตัวแปรแฝงภายนอกได้เป็นอย่างดี

องค์ประกอบด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าไค-สแควร์ (Chi-square) = 3.91 ที่องศาอิสระ (df) = 2 และมีความน่าจะเป็น (p-value) = 0.20 RMSEA = 0.03 ซึ่งมากพอที่จะไม่ปฏิเสธสมมติฐาน มีค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) = 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) = 0.99 แสดงว่ารูปแบบ

การวัดตัวแปรแฝงภายนอกมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ค่า CN เท่ากับ 1766.01 ซึ่งถ้าหากค่านี้มีค่ามากกว่า 200 ถือว่าเป็นขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่สามารถยอมรับผลการทดสอบความกลมกลืนของรูปแบบ เป็นตัวแทนที่ดีได้ (Diamantopoulos & Siguaw, 2000 : 88 อ้างอิงใน อนุพนธ์ โสมมีชัย, 2554 : 124-125) ความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่น่าพอใจ เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรพบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรทุกตัวแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้เป็นตัวแปรที่วัดตัวแปรแฝงภายนอกได้เป็นอย่างดี

ส่วนผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อยืนยันรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายใน โดยตัวแปรแฝงด้านสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษา วัดได้จากตัวแปรการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และคุณธรรมและจริยธรรม มีค่าไค-สแควร์ (Chi-square) = 8.34 ที่องศาอิสระ (df) = 5 และมีความน่าจะเป็น (p - value) = 0.14 RMSEA = 0.03 ซึ่งมากพอที่จะไม่ปฏิเสธสมมติฐาน มีค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) = 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) = 0.98 แสดงว่ารูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอกมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ค่า CN = 1084.03 ซึ่งถ้าหากค่านี้มีค่ามากกว่า 200 ถือว่าเป็นขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่สามารถยอมรับผลการทดสอบความกลมกลืนของรูปแบบ เป็นตัวแทนที่ดีได้ (Diamantopoulos & Siguaw, 2000 : 88 อ้างอิงใน อนุพนธ์ โสมมีชัย, 2554 : 124-125) ความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่น่าพอใจ เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรพบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรทุกตัวแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้เป็นตัวแปรที่วัดตัวแปรแฝงภายในได้เป็นอย่างดี

ด้านสมรรถนะประจำสายงานผู้บริหารสถานศึกษา วัดได้จากตัวแปรการสื่อสารและการจูงใจ การมีวิสัยทัศน์ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การพัฒนาศักยภาพบุคคลากร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าไค-สแควร์ (Chi-square) = 2.91 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 3 และมีความน่าจะเป็น (p - value) เท่ากับ 0.41 RMSEA เท่ากับ 0.00 ซึ่งมากพอที่จะไม่ปฏิเสธสมมติฐาน มีค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนี

วัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.99 แสดงว่ารูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ค่า CN เท่ากับ 2347.91 ซึ่งถ้าหากค่านี้มีค่ามากกว่า 200 ถือว่าเป็นขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่สามารถยอมรับผลการทดสอบความกลมกลืนของรูปแบบ เป็นตัวแทนที่ดีได้ (Diamantopoulos & Siguaaw, 2000 : 88 อ้างอิงใน อนุพันธ์ โสภมิชัย, 2554 : 124-125) ความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับน่าพอใจ เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรพบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรทุกตัวแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้เป็นตัวแปรที่วัดตัวแปรแฝงภายในได้เป็นอย่างดี

ด้านประสิทธิผลของโรงเรียน วัดได้จากตัวแปรการบริหารจัดการ

การจัดการเรียนการสอน ด้านครูและบุคลากร ด้านผู้เรียน ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม มีค่าไค-สแควร์ (Chi-square) = 0.00 ที่องศาอิสระ (df) = 0 และมีความน่าจะเป็น (p-value) = 1.00 รูปแบบมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ข้อมูล Fit is Perfect แสดงว่ารูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายในมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรพบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรทุกตัวแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้เป็นตัวแปรที่วัดตัวแปรแฝงภายในได้เป็นอย่างดี

2.5 รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วยตัวแปรแฝง จำนวน 5 ตัวแปร แยกเป็น 2 ประเภท คือ ตัวแปรแฝงภายนอก จำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่ องค์ประกอบด้านภูมิหลังผู้บริหารสถานศึกษา (BACK) และสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษา (SITUAT) ตัวแปรแฝงภายใน จำนวน 3 ตัวแปร คือ สมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษา (CORE) สมรรถนะประจำสายงานผู้บริหารสถานศึกษา (FUNCT) และประสิทธิผลของโรงเรียน (EFFECT) รูปแบบสมมติฐาน ค่าไค-สแควร์ (χ^2) = 1097.59 ที่องศาอิสระ (df) = 243 ค่าความน่าจะเป็น (p) = 0.00 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) = 0.07 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด คือ จะต้องมิต่ำน้อยกว่า 0.05 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) = 0.87 ซึ่งต่ำกว่า 0.90 และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) = 0.84 ซึ่งต่ำกว่า 0.90 และค่าตัวอย่างวิกฤต

(CN) = 165.07 ซึ่งต้องมีค่ามากกว่า 200 นอกจากนี้ยังพบว่าการวิเคราะห์เศษเหลือหรือความคลาดเคลื่อน (Analysis of residuals) ได้ค่าความคลาดเคลื่อนในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (Standard Residual) มีค่าสูงสุด = 8.55 ซึ่งตามเกณฑ์กำหนดไว้ไม่ควรเกิน 2 ซึ่งแสดงว่าค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของรูปแบบมีความสัมพันธ์กันสูงเกินไป ทำให้กราฟควิพล็อต (Q-Plot) มีความชันน้อยกว่าเส้นทแยงมุม แสดงว่ารูปแบบสมมติฐานยังไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผู้วิจัยจึงทำการปรับรูปแบบเพื่อให้สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการเพิ่มพารามิเตอร์ ให้ความคลาดเคลื่อนในการวัดมีความสัมพันธ์กันได้ตามคำแนะนำในดัชนีปรับโมเดล (Modification Indices) ของโปรแกรมลิสเรล ที่ว่า ค่าไค-สแควร์ จะลดลงหากยอมผ่อนคลายให้ความคลาดเคลื่อนในการวัดมีความสัมพันธ์กันได้ และอาศัยพื้นฐานในเชิงทฤษฎีและงานวิจัยประกอบในการปรับรูปแบบ โดยผู้วิจัยได้ปรับเพิ่มพารามิเตอร์ ได้แก่ TD จำนวน 8 คู่ TE จำนวน 32 คู่ ภายหลังจากการปรับรูปแบบพบว่า รูปแบบเชิงสมมติฐานมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาได้จากค่าสถิติที่ใช้วัดความกลมกลืนของรูปแบบ คือ ค่าไค-สแควร์ (χ^2) = 361.98 ที่องศาอิสระ (df) = 181 ค่าความน่าจะเป็น (p) = 0.25 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) = 0.04 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดคือ จะต้องมิต้าน้อยกว่า 0.05 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) = 0.95 ซึ่งสูงกว่า 0.90 และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) = 0.92 ซึ่งสูงกว่า 0.90 และค่าตัวอย่างวิกฤต (CN) = 353.35 ซึ่งมีค่ามากกว่า 200 ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (ผลหารของค่าไค-สแควร์ด้วยค่าองศาอิสระ) ได้เท่ากับ 1.98 ค่าความคลาดเคลื่อนในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (Largest Standard Residual) มีค่าสูงสุด = 1.72 ถือว่ารูปแบบสมมติฐานมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.6 เส้นทางการอิทธิพลตัวแปรขององค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในรูปแบบโครงสร้าง (Structural Model)

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลของสมการโครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สามารถอธิบายได้ดังนี้

2.6.1 ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เรียงตามลำดับขนาดสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย ดังต่อไปนี้

2.6.1.1 สมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษามีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล = 1.88 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.6.1.2 สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษามีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล = -1.09 เป็นอิทธิพลทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.6.1.3 ภูมิหลังผู้บริหารสถานศึกษามีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล = 0.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.6.2 ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เรียงตามลำดับขนาดสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย ดังต่อไปนี้

2.6.2.1 สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษา มีสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนผ่านสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษา = 2.35 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.6.2.2 สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษา มีสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนผ่านสมรรถนะประจำสายงานผู้บริหารสถานศึกษา = 1.08 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.6.2.3 ภูมิหลังผู้บริหารสถานศึกษา มีสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนผ่านสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษา = 0.84 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.6.2.4 ภูมิหลังผู้บริหารสถานศึกษา มีสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนผ่านสมรรถนะประจำสายงานผู้บริหารสถานศึกษา = -0.42 เป็นอิทธิพลทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.6.3 ตัวแปรที่มีอิทธิพลรวมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เรียงตามลำดับขนาดสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย ดังต่อไปนี้

2.6.3.1 สมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษามีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน = 1.88 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.6.3.2 สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษามีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน = 1.26 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.6.3.3 ภูมิภาคหลังผู้บริหารสถานศึกษามีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน = -0.54 เป็นอิทธิพลทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.6.4 ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์

เมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2) ของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ภูมิภาคหลังของผู้บริหารสถานศึกษา และสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษา สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาได้ร้อยละ 98 ภูมิภาคหลังของผู้บริหารสถานศึกษา และสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษา สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของสมรรถนะประจำสายงานผู้บริหารสถานศึกษาได้ร้อยละ 92 และสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษา สมรรถนะประจำสายงานผู้บริหารสถานศึกษา ภูมิภาคหลังของผู้บริหารสถานศึกษา และสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษา สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 84 จึงได้ถือว่ารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น เป็นที่น่าเชื่อถือและยอมรับได้ ดังที่ Saris (1984 : 243) ได้เสนอว่า ถ้ารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ร้อยละ 40 ย่อมถือได้ว่าเป็นรูปแบบ ที่ดีและยอมรับได้ ดังนั้น หากพิจารณาจากเกณฑ์ต่างๆ ดังได้กล่าวมาแล้ว รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่ผู้วิจัยพัฒนาจากการวิจัยในครั้งนี้จึงมีความน่าเชื่อถือและยอมรับได้

การอภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นเพื่ออภิปรายผลตามสมมติฐาน ซึ่งมี 2 ข้อ ดังนี้

1. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย โดยค่าไค-สแควร์ (χ^2) = 361.98 ที่องศาอิสระ (df) = 181 ค่าความน่าจะเป็น (p) = 0.25 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) = 0.04 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ จะต้องมีความน้อยกว่า 0.05 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) = 0.95 ซึ่งสูงกว่า 0.90 และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) = 0.92 ซึ่งสูงกว่า 0.90 และค่าตัวอย่างวิกฤต (CN) = 353.35 ซึ่งมีค่ามากกว่า 200 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (ผลหารของค่าไค-สแควร์ด้วยค่าองศาอิสระ) ได้เท่ากับ 1.98 ค่าความคลาดเคลื่อนในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (Largest Standard Residual) มีค่าสูงสุด = 1.72 เมื่อพิจารณารูปแบบพบว่า ภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา และสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษา สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาได้ร้อยละ 98 ภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา และสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษา สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของสมรรถนะประจำสายงานผู้บริหารสถานศึกษาได้ร้อยละ 92 และสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษา สมรรถนะประจำสายงานผู้บริหารสถานศึกษา ภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา และสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษา สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 84 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลทางตรงพบว่ามีตัวแปรที่ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนโดยสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษามีค่าอิทธิพลมากที่สุด รองลงมาคือสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษา ภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษาตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลทางอ้อมพบว่ามีตัวแปรที่ส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนโดยสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาส่งผ่านทางสมรรถนะหลักผู้บริหาร

สถานศึกษามีค่าอิทธิพลทางอ้อมมากที่สุด รองลงมาคือ สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหาร สถานศึกษาส่งผ่านทางสมรรถนะประจำสายงานผู้บริหารสถานศึกษา ภูมิหลังผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผ่านสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษา และภูมิหลังผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผ่านสมรรถนะประจำสายงานผู้บริหารสถานศึกษาตามลำดับ เมื่อพิจารณาอิทธิพลรวมที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนพบว่า สมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลมากที่สุด รองลงมาคือสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง และภูมิหลังผู้บริหารสถานศึกษาตามลำดับ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะที่กล่าวว่าผู้นำที่มีสมรรถนะจะทำให้การดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จ สมรรถนะของผู้นำเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร สอดคล้องกับผลการศึกษาของโบเนอร์ ไอเซนบิสและกริสเซอร์ (Boener, Eisenbiss and Griesser, 2007, pp.15–26) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมของผู้ตาม และการดำเนินงานขององค์กร : ผลกระทบของผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยผลการวิจัยพบว่า ผู้นำสามารถส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรและกระตุ้นสมาชิกในองค์กรทำให้องค์กรเกิดประสิทธิผลได้จริง นอกจากนี้ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของสิร์รานี วสุภัทร (2551, หน้า 283–284) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการ และสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน พบว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียน สอดคล้องกับผลการวิจัยเรื่อง การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน : วิธีและวิธีไทย ที่พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามีความจำเป็นต่อการรองรับการปฏิรูปการศึกษา ความสำเร็จของการดำเนินงานของผู้บริหารต้องเริ่มต้นที่ตัวผู้บริหารทั้งสิ้น (บุญมี เณรยอด, 2546, หน้า 124) และสอดคล้องกับงานวิจัยของรวิวรรณ เผ่ากัณหา (2548, หน้า 106–109) ที่ศึกษาเรื่อง สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารระดับหัวหน้าภาควิชา สาขาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งพบว่าผู้บริหารระดับภาควิชาต้องมีสมรรถนะหลักเพื่อดำเนินงานให้เกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Leadership Theory) ที่กล่าวว่าผู้นำที่มีประสิทธิผลขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการคือตัวผู้นำจะต้องมีบุคลิกภาพ ศักยภาพ มีคุณลักษณะเฉพาะความเป็นผู้นำ สำหรับผู้ตามต้องมีวุฒิภาวะและความพร้อม นอกจากนี้สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องยังเป็นปัจจัยสำคัญเช่นกันที่จะทำให้ผู้นำสามารถดำเนินภารกิจได้อย่างราบรื่น (Hersey and Blanchard, 1996) นอกจากนี้ยัง

สอดคล้องกับแนวคิดของ Fiedler (1976) ที่กล่าวว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับความเหมาะสมระหว่างผู้นำและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Cranny, Smith and Ston (1992 อ้างถึงใน ภาวดี อนันต์นาวิ, 2545) และ Hoy and Miskel (2001) ที่กล่าวว่าปัจจัยบริหารของผู้บริหารที่มีประสิทธิผลที่ประสบความสำเร็จในการบริหารประกอบด้วยสถานการณ์โรงเรียนและบรรยากาศโรงเรียน ส่วนความสำเร็จในการบริหารหรือประสิทธิผลของโรงเรียนประกอบด้วยความสำเร็จในการผลิตนักเรียน ครูมีความพึงพอใจในงาน สำหรับองค์ประกอบด้านภูมิหลังของผู้บริหารส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนนั้นสอดคล้องกับแนวคิดของ Gardner (1990) และ Yukl (1998) ที่กล่าวว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลผู้นำคือคุณสมบัติผู้นำ โดยผู้นำจะต้องมีความรับผิดชอบมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีความสามารถ มีสมรรถนะในการทำงาน มีทักษะในการจัดการและการจูงใจ ตลอดจนมีคุณธรรมในการบริหาร สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548, หน้า 11) ที่ได้ศึกษาสมรรถนะหลักที่จำเป็นของข้าราชการพลเรือนไทย พบว่า สมรรถนะหลักมีความจำเป็นและมีความสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์ (2549, หน้า 145) ที่ได้พัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน พบว่า องค์ประกอบด้านสมรรถนะมีผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของวิทยา จันท์ศิริ (2550, หน้า 219-223) เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐ ที่พบว่า สมรรถนะหลักเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลให้ผู้บริหารสายสนับสนุนสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีคุณภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของเรชา ชูสุวรรณ (2550, หน้า 111) เรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่พบว่า สมรรถนะหลักผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา สมรรถนะหลักบุคลากรทางการศึกษา สมรรถนะเฉพาะในงานของบุคลากรทางการศึกษา และสมรรถนะร่วมกลุ่มงาน มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น และส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

จึงเห็นได้ว่าองค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ สมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษา องค์ประกอบด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษา และองค์ประกอบด้านภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา

1.1 ผลการวิจัยพบว่าภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.30 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วาโร เฟ็งส์วัตต์ (2549, หน้า 198) ที่พบว่าภูมิหลังของผู้บริหารโรงเรียนส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา ในขณะที่เดียวกันก็มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยส่งผ่านมาทางสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.84 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าถ้าผู้บริหารเป็นผู้ที่มีอายุ มีระดับการศึกษาสูง ได้รับการอบรมทางการบริหาร และมีประสบการณ์ทางการบริหารสูง ก็จะส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิผลสูงซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุมากขึ้นจะมีความสุข รอบคอบในการคิด และตัดสินใจที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จ ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลจะสั่งสมความรู้ ประสบการณ์ มีการปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตลอดเวลา ซึ่งจากการศึกษาของ Maslach (1982 อ้างถึงใน วาโร เฟ็งส์วัตต์, 2549, หน้า 199) พบว่าผู้ที่มีอายุมากจะมีประสบการณ์กับบุคคลหลายประเภท ทำให้มีทักษะในการประสานงานกับบุคคลประเภทต่าง ๆ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูง มีความสุขุมรอบคอบ รู้จักชีวิตมองชีวิตได้กว้างและสามารถปรับตัวได้ นอกจากนี้ บุคคลที่มีอายุมากขึ้นจะมีการพัฒนาตามวัยทำให้เกิดการเรียนรู้และแสวงหาวิถีปฏิบัติตามแนวคิด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุวัฒน์ บุรพันธ์ (2546, หน้า 90) เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำและผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาสูงย่อมมีความรู้ ความเข้าใจ และมีโลกทัศน์กว้างขึ้น การศึกษาช่วยให้คนมีความคิด มีเหตุผลและมีความสามารถสูง (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2544, หน้า 98) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของวาโร เฟ็งส์วัตต์ (2549, หน้า 199) ที่พบว่าระดับการศึกษาของหัวหน้าหรือครูใหญ่ส่งผลต่อการบริหารงานในโรงเรียนให้บรรลุผลสำเร็จ และยังสอดคล้องกับผลการประเมินพฤติกรรมการบริหารของ

ผู้บริหารโรงเรียนที่พบว่าผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาต่างกันได้คะแนนความเป็นนักบริหารต่างกัน โดยผู้บริหารที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท ได้คะแนนความเป็นนักบริหารสูงกว่าผู้บริหารที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนผู้บริหารที่สำเร็จปริญญาเอกได้คะแนนเฉลี่ยสูงกว่าผู้บริหารที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโท (สำนักคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2542, หน้า 75) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจากรุวัฒน์ บูรพันธ์ (2546, หน้า 90) เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่พบว่า ปัจจัยด้านระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกและมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุทธนา อันเกียรติพงษ์ (2553, หน้า 213) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่เป็นเลิศของโรงเรียนอนุบาลเอกชนในประเทศไทย ได้สรุปไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษา มีส่วนสนับสนุนโครงการและกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้การบริหารจัดการในโรงเรียนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และยังมียุทธศาสตร์สำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบายและเป้าหมาย ของโรงเรียนรวมทั้งการจัดทำ กลยุทธ์ ระบบและวิธีการต่างๆ ให้ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียน และเป็นผู้ที่มีความสามารถในการวิเคราะห์ ตัดสินใจการดำเนินงานของโรงเรียน มีการชี้แจงให้ครูและบุคลากรทุกคนทราบและเข้าใจ วิสัยทัศน์ นโยบายและเป้าหมายของโรงเรียน รวมทั้งเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือดำเนินการเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ นโยบาย และเป้าหมายของโรงเรียน ผู้บริหารมีการสั่งการครูและบุคลากรโดยกำหนดจุดประสงค์ ชี้แนะ แนะนำให้แก่ครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจนและมีคุณภาพ โดยผู้บริหารจะประสาน สร้างความเข้าใจ เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจระหว่างครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้และผู้บริหารสามารถสื่อสารให้ผู้ปกครอง ชุมชนสังคม เข้าใจการดำเนินงานของโรงเรียนได้อย่างชัดเจน

ผู้บริหารสถานศึกษาที่ผ่านการอบรมทางการบริหารย่อมได้รับความรู้ และ ความเข้าใจในการบริหารเพิ่มขึ้นสอดคล้องกับแนวคิดปราณี เฉลิมโหม (2541, หน้า 112) ได้กล่าวไว้ว่าในการเตรียมบุคคลที่จะก้าวขึ้นเป็นผู้บริหารควรจัดให้มีการฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำเพื่อผู้บริหารจะได้นำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการบริหารให้เหมาะสม ประสิทธิภาพสำเร็จตามวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ จากการศึกษาวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 145) พบว่าการอบรมของผู้บริหาร

สถานศึกษาเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารโรงเรียน ทั้งนี้เพราะการศึกษาอบรมที่ผู้บริหารได้รับมีส่วนช่วยเพิ่มความถี่ของการนิเทศภายในโรงเรียน เนื่องจากการศึกษาอบรมช่วยเพิ่มศักยภาพในการเป็นผู้นำทางด้านวิชาการให้แก่ผู้บริหาร Schonbeck (1991) ได้ศึกษาพบว่าครูใหญ่ที่มีประสิทธิภาพจะผ่านการอบรมทางการบริหาร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยการติดตามผลงานของผู้บริหารโรงเรียนแห่งรัฐไมอามีของ Sloane (1983) ซึ่งพบว่าผู้บริหารโรงเรียนที่ผ่านการฝึกอบรมจะมีความรู้เรื่องการปฏิบัติมากขึ้น และส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติเพิ่มขึ้น นอกจากนี้จะเห็นว่าบางประเทศที่จัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกาได้มีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของผู้บริหารการศึกษาไว้สูงมาก กล่าวคือคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของผู้บริหารระดับโรงเรียน คือ 1) ใบประกอบวิชาชีพบริหารการศึกษาระดับโรงเรียนของรัฐ 2) ปริญญาโททางการบริหารการศึกษา 3) ประสบการณ์การสอน 3 – 5 ปี 4) ประสบการณ์ในฐานะผู้ช่วยผู้บริหาร (สุวรรณ หมื่นตาบุตร, 2540, หน้า 43) สอดคล้องกับงานวิจัยของสุทธนา ฮั่นเกียรติพงษ์ (2553, หน้า 213) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่เป็นเลิศของโรงเรียนอนุบาลเอกชนในประเทศไทย ซึ่งสรุปได้ว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการที่เป็นเลิศของโรงเรียนอนุบาลเอกชน ด้านผู้บริหาร พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ผ่านการอบรมทางการบริหาร มีส่วนสนับสนุนโครงการและกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้การบริหารจัดการในโรงเรียนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และยังเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการสื่อสารให้ผู้ปกครอง ชุมชนสังคม เข้าใจการดำเนินงานของโรงเรียนได้อย่างชัดเจน

ประสบการณ์ในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ เพราะประสบการณ์จะช่วยให้ผู้บริหารมีความเข้าใจสามารถคาดการณ์ต่างๆ ได้ดี มีความสุขุมรอบคอบในการตัดสินใจ อีกทั้งผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากจะสามารถนำประสบการณ์มาช่วยดำเนินงานให้เกิดผลดีแก่หน่วยงานมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของประคอง รัตมีแก้ว (2545, หน้า 56) พบว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน มีอิทธิพลต่อคุณภาพการศึกษาแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของจรรุวัฒน์ บูรพันธ์ (2546, หน้า 90) เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุทธนา ฮั่นเกียรติพงษ์

(2553, หน้า 213) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่เป็นเลิศของโรงเรียนอนุบาล เอกชนในประเทศไทย สรุปไว้ว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการที่เป็นเลิศของโรงเรียน อนุบาลเอกชน ด้านผู้บริหาร พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ด้านการบริหาร การศึกษา มีความสามารถในการสนับสนุนโครงการและกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้การบริหาร จัดการในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ชี้แนะ แนะนำให้แก่ครูและบุคลากร ในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจนและมีคุณภาพ โดยผู้บริหารจะประสาน สร้างความเข้าใจ เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจระหว่างครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตาม เป้าหมายที่วางไว้

1.2 สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษา มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผล ของโรงเรียน โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ -1.09 , มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะหลักผู้บริหาร สถานศึกษา และสมรรถนะประจำสายงานผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 1.26 และ 1.19 ตามลำดับ ในขณะที่เดียวกันก็มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยส่งผ่านมาทางสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษา และสมรรถนะประจำสายงานผู้บริหาร สถานศึกษา โดยมีค่าอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 2.35 แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้อง อาศัยสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การดำเนินงานในโรงเรียนมีประสิทธิผล สถานการณ์ที่ เกี่ยวข้องในที่นี้ประกอบด้วยความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาในโรงเรียน การจัดโครงสร้างของงานในโรงเรียน การใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน และความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาในโรงเรียน ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาได้รับความไว้วางใจ ความเคารพนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชามีความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร สถานศึกษาแล้วจะทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปในทางที่ดี ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของคำนึ่ง ผุดผ่อง (2547, หน้า 88-89) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเล ตะวันออก ซึ่งผลวิจัยพบว่า ตัวแปรพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการดำเนินถึงปัจเจกบุคคลสามารถพยากรณ์องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ และสอดคล้อง

กับผลการวิจัยของกาญจนา แสงสารพันธ์ (2548, หน้า 76) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำกับการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรของโรงเรียนจุฬารัตนราชวิทยาลัย ซึ่งพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการดำเนินงานถึงปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารคุณภาพทั้งองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของวาโร เพ็งสวัสดิ์ (2549, หน้า 198) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นประสิทธิผลภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ที่พบว่า สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

การจัดโครงสร้างของงานในโรงเรียน จำเป็นอย่างยิ่งจะต้องมีความชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่งความชัดเจนของเป้าหมาย หรือมีโครงสร้างของงานที่กลุ่มได้รับมอบหมาย ผู้นำให้แนวทางในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานและแนวทางในการแก้ปัญหา (Lunenbourg and Ornstein, 2000) นอกจากนี้ House (1974 อ้างถึงใน Sullivan, 1997) กล่าวว่า ความชัดเจนในการกำหนดแนวทางปฏิบัติให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับรู้เป้าหมายของงานจะส่งผลให้งานบรรลุเป้าหมาย และมีคุณภาพสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ (2540) ที่พบว่าโครงสร้างในองค์การส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุทธนา อ้นเกียรติพงษ์ (2553, หน้า 214) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่เป็นเลิศของโรงเรียนอนุบาลเอกชนในประเทศไทย ได้สรุปไว้ว่า โรงเรียนมีการกำหนดแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนอย่างเหมาะสม วิเคราะห์งานการออกแบบงาน และกำหนดเป็นแผนภูมิโครงสร้างการบริหารโรงเรียนที่ครอบคลุมภารกิจหลักของโรงเรียน และยังมีการวางแผนงาน ทบทวน ปรับแผนงาน และประเมินผล การดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ โรงเรียนได้สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นผลสัมฤทธิ์และสร้างคุณค่าให้กับการทำงานของโรงเรียน รวมทั้งการใช้ทรัพยากรร่วมกันและตรวจสอบติดตามเพื่อก่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า และยังมีการสร้างทีมงานให้เกิดขึ้นในโรงเรียน หรือสร้างความร่วมมือระหว่างครูและบุคลากรก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิผลที่ดีขึ้น

การใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารที่มีอำนาจในตำแหน่งมากสามารถใช้อำนาจที่องค์กรมอบหมายในการให้รางวัลและลงโทษ และหากผู้ใต้บังคับบัญชายินยอมปฏิบัติตามสถานการณ์ก็จะเอื้อประโยชน์ต่อผู้บริหารอย่างมาก

(Lunenburg and Ornstein, 2000) ส่งผลให้การทำงานประสบความสำเร็จ และสอดคล้องกับงานวิจัยของกัลยมน อินทุสมิต (2547, หน้า 124) ที่พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสตรีโดยภาพรวมส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ทั้งนี้เนื่องจาก การใช้อำนาจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งขององค์การ การที่ผู้บริหารสถานศึกษา จะบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกคน การใช้อำนาจก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เจตคติ เป้าหมาย ความต้องการและค่านิยมในตัวบุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปในทิศทางที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการ ทั้งนี้ขึ้นกับความสามารถหรือสมรรถนะของผู้บริหารเป็นสำคัญ ทำให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยดีและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของเฮอร์เชและแบลนชาร์ด (Hersey and Blanchard) ที่มีแนวคิดการศึกษาภาวะผู้นำที่ให้ความสนใจปัจจัยแวดล้อมและประสิทธิผลของผู้นำ โดยมีความเชื่อว่าความมีประสิทธิภาพของผู้นำขึ้นอยู่กับสถานการณ์ รูปแบบของผู้นำจะไม่มีลักษณะเป็นสากลแต่จะมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ผู้นำที่มีอำนาจสูงจะโน้มน้าวให้ผู้อื่นทำตามได้เพราะผู้ใต้บังคับบัญชาหวังจะพึงผลประโยชน์หรือหลีกเลี่ยงความลำบากใจที่เกิดตามมา ทำให้ได้รับความสำเร็จและความช่วยเหลือ ได้รับข้อมูลข่าวสารที่รวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โรงเรียนกับชุมชนที่มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดจะก่อให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียน สอดคล้องกับ Hoy and Miskel (2001) ได้ศึกษาพบว่าความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ปกครองและโรงเรียนส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน Lunenburg and Ornstein, (2000) ได้รวบรวมผลงานวิจัยของนักวิชาการหลายท่านเรื่องโรงเรียนที่มีประสิทธิผลพบว่าการได้รับความเอาใจใส่ ดูแลช่วยเหลือด้านการเงินและด้านอื่น ๆ ที่โรงเรียนต้องการจากชุมชน รวมทั้งการประสานสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดระหว่างเครือข่ายผู้ปกครองกับโรงเรียนเป็นดัชนีสำคัญที่ใช้วัดประสิทธิผลของโรงเรียน Arnin and Mangieri (1988 Cited in Lunenburg, 2000) ได้ศึกษาพบว่าโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ประสบความสำเร็จจะได้รับการสนับสนุนจากชุมชนในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะการเงิน Perry (1995) ได้ศึกษาพบว่าชุมชนมีอิทธิพลต่อบทบาทของผู้บริหาร ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จของนักเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของวิมล สันแดง (2550, หน้า 74)

เรื่อง รูปแบบการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนในอำเภอบ้านไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานี เขต 2 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ควรให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน เช่น การใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีความรู้ การเป็นวิทยากรในโรงเรียน การเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น เช่น การจัดกิจกรรมให้ครูนักเรียนไปดำเนินงานทั้งในชุมชนและนอกสถานที่ การประชาสัมพันธ์โรงเรียน เช่น การนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์โรงเรียนมาปรับปรุงพัฒนาเพื่อการปฏิบัติงานใหม่ การบริการแก่ชุมชน เช่น การให้บริการทางวิชาการและการเผยแพร่ความรู้ วิทยากรใหม่ๆ แก่ชุมชน การเข้าร่วมกิจกรรม เช่น การมีส่วนร่วมในการประชุมปรึกษาหารือและกำหนดแผนงานที่เกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆที่ชุมชนจัดขึ้นและพบว่าโรงเรียนและชุมชนที่มีความสัมพันธ์อันดีย่อมส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้

1.3 สมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 1.88 สมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม คุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะที่กล่าวไว้ว่าสมรรถนะของบุคคลเป็นคุณสมบัติส่วนบุคคลทั้งที่เป็นรูปธรรม เช่น ทักษะ ความรู้ ซึ่งง่ายต่อการพัฒนา และคุณลักษณะที่เป็นนามธรรมที่ซ่อนเร้น เช่น อึดทนโน้ตค้น เจตคติ ค่านิยม แรงจูงใจ (Spencer and Spencer, 1993, p. 11) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงาน สมรรถนะหลักเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมหรือความสามารถพื้นฐานที่เป็นหลักของบุคคล ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน หล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์อันก่อให้เกิดความสำเร็จของงาน สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (วิทยา จันทรศิริ, 2548, หน้า 4-7) ที่ได้สรุปไว้ว่าสมรรถนะเป็นกลุ่มพฤติกรรมที่องค์กรต้องการจากข้าราชการเพราะเชื่อว่าหากข้าราชการมีสมรรถนะการทำงานในแบบที่องค์กรกำหนดแล้วจะส่งผลให้ข้าราชการนั้นมีผลปฏิบัติงานดีและส่งผลให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สมรรถนะสามารถใช้เป็นสิ่งที่ทำนายผลการปฏิบัติงาน หรือเป็นส่วนหนึ่งของผลการปฏิบัติงานก็ได้ สอดคล้องกับแนวคิดของสุกัญญา รัตมิตธรรมโชติ (2549, หน้า 14) ที่กล่าวไว้ว่า สมรรถนะเป็นสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์

ที่กำหนดในงานที่รับผิดชอบ เป็นสิ่งที่ส่งผลให้งานประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของสิร์รานิ วสุภัทร (2551, หน้า 296-297) เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการ และสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ที่พบว่า ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำทางวิชาการ และสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่เหมาะสมที่สุดในการอธิบายความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการ และสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุนี้สามารถอธิบายความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานได้ ร้อยละ 91 ซึ่งเป็นเงื่อนไขความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีสมรรถนะตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2547, หน้า 9-10) ที่กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง กลยุทธ์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวปฏิรูประบบราชการ ประกอบด้วยองค์กรและผู้บริหาร สมรรถนะ (Competency) เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่ทำให้พฤติกรรมการทำงานมีประสิทธิภาพและเป็นคุณลักษณะที่สามารถวัดและประเมินได้ ในการพัฒนาและการกำหนดผลงานของบุคลากรในองค์กรชั้นนำส่วนใหญ่ จะใช้สมรรถนะเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประสิทธิผลขององค์กรสอดคล้องกับงานวิจัยของอนันต์ พันนึก (2554, หน้า 201) เรื่อง การวิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ผู้ที่เข้าร่วมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในกลุ่มทดลอง มีผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ก่อนการพัฒนาและหลังการพัฒนาโดยรวมและทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยกลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนา

ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้ติดตามมาตรฐานหรือตามเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่สถานศึกษากำหนด มีความจริงใจที่จะดำเนินงานให้ได้ตามมาตรฐานงาน มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่างๆ สามารถอธิบายเป้าหมายวัตถุประสงค์ของงานได้อย่างชัดเจน แก้ไขปัญหาและเสนอแนวทางพัฒนางานอยู่เสมอ อธิบายได้ว่าการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นสำหรับองค์กร ผู้บริหารจึงต้องคำนึงถึงการปลูกฝังความตระหนักเพื่อส่งเสริมให้

ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีเป้าหมายในการทำงานชัดเจน มีความรับผิดชอบในการทำงาน งานที่ทำออกมาก็จะเป็นงานที่มีคุณภาพสูงสุด อีกทั้งผู้ใต้บังคับบัญชาควรมีความตระหนักที่ดีในการช่วยเหลือทรัพยากรและทรัพย์สินขององค์กร เหมือนหนึ่งเป็นของตนเอง ดังนั้นคนที่เป็นผู้บริหารจึงต้องมีความอดทน รอบคอบ มีทักษะในการฝึกและสอนคน รู้จักที่จะติดตามผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อได้มอบความรับผิดชอบในการทำงานเป็นที่เรียบร้อยและชัดเจนแล้วควรตรวจสอบความคืบหน้าของงานที่เกิดขึ้นด้วย ซึ่งเท่ากับว่าได้กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความคิดริเริ่ม และรับผิดชอบงานที่ตนเองทำอย่างเต็มที่เพื่อให้ได้ผลงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด สุดท้ายสถานศึกษาก็จะเปลี่ยนเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของธวัช กรุดมณี (2550, หน้า 167) เรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พบว่า การมุ่งเน้นผลงานส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สอดคล้องกับงานวิจัยของเรา ชูสุวรรณ (2550, หน้า 116) เรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่พบว่าสมรรถนะผู้บริหารด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553, หน้า 19) เรื่อง ต้นแบบสมรรถนะและการประเมินสมรรถนะของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง ที่กล่าวว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นความมุ่งมั่นของผู้บริหารที่จะปฏิบัติราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ อาจเป็นผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังเป็นการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานให้องค์กรสำเร็จตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

การบริการที่ดี ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจและความพยายามที่จะให้บริการต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา หรือหน่วยงานอื่นๆ มีการวางแผนและจัดระบบบริการนักเรียน ครู บุคลากรตลอดจนผู้ปกครองนักเรียนอย่างทั่วถึง จัดให้มีการบริการข้อมูลสารสนเทศแก่นักเรียน ครูและบุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชนและหน่วยงานอื่นๆ พัฒนาระบบการบริการที่ดีเพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553, หน้า 21) เรื่อง ต้นแบบสมรรถนะและการประเมินสมรรถนะของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง ที่กล่าวว่า

การบริการที่ดีเป็นความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการต่อประชาชน ข้าราชการ หรือหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับงานวิจัยของกลุ่มงานบริการ สารสนเทศสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (2552, หน้า 61) เรื่อง การประเมิน คุณภาพบริการของสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่พบว่า คุณภาพบริการ เป็นการส่งมอบการบริการที่ดี เหมาะสมทั้งเวลา สถานที่ รูปแบบ ลักษณะทางจิตวิทยา โดยใช้แรงงานมนุษย์ เพื่อตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้ใช้บริการ ทำให้ ผู้ใช้บริการเกิดความพึงพอใจสูงสุดและทำให้งานเกิดประสิทธิผล

การพัฒนาตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสนใจใฝ่รู้ สั่งสมความรู้ ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่องจนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติราชการจนเกิดผลสัมฤทธิ์ ซึ่ง สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาศักยภาพของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 หน้า 4) ที่ได้กล่าวไว้ในชุดฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา เรื่อง การพัฒนาตนเองว่า การพัฒนาตนเองมีความจำเป็นในแง่การพัฒนางาน การพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Career Development) แต่ละอาชีพต้องอาศัย ความชำนาญเป็นพิเศษในด้านนั้นๆ และต้อง ได้รับการฝึกฝนอบรมมาโดยตรงเท่านั้น การปฏิบัติงานในสายวิชาชีพ จำเป็นต้องมีทางที่เปิด กว้างให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในวิชาชีพได้เจริญก้าวหน้าไปในหน้าที่ การงานที่ตนปฏิบัติอยู่ การพัฒนาตนเองจึงเป็นสิ่งสำคัญที่คนเราจะขาดเสียไม่ได้ เพราะหากไม่ศึกษาหาความรู้ เพิ่มเติม ไม่พยายามที่จะพัฒนาตนเองให้ทันกับความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการและสังคม ก็จะเป็นคนล้าหลัง การที่มนุษย์จะต้องพัฒนาตนเองตั้งแต่เกิดจนถึงวาระสุดท้าย ก็เพราะการพัฒนาจะช่วยให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้ อย่างเป็นสุข และทำให้การปฏิบัติหน้าที่ประสบความสำเร็จหรือมีประสิทธิผล สอดคล้อง กับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 7 มาตรา 52 ที่กำหนดให้มีระบบการพัฒนาครู ศึกษานิเทศก์และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับวิชาชีพชั้นสูง พระราชบัญญัติสภาครูและ บุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2546 มาตรา 9 (5) ที่สนับสนุนส่งเสริมและพัฒนา วิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษาครูและบุคลากร ทางการศึกษา กำหนดเป้าหมายและวิธีการพัฒนา โดยกำหนดจำนวนครั้งในการพัฒนา อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพทั้ง สมรรถนะหลัก (CORE Competency) สมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency)

สอดคล้องกับงานวิจัยของพนิดา สัตถาสาธุชนะ (2549, หน้า 187) เรื่อง การศึกษาสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตตรวจราชการที่ 6 ที่พบว่าสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองเพื่อให้คำแนะนำช่วยเหลือในการวิจัยแก่ครูและบุคลากรเป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษาสูง

การทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงานหรือส่วนราชการ โดยมีฐานะเป็นสมาชิก รวมทั้งมีความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม สอดคล้องกับแนวคิดของการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 5) ที่ได้กล่าวไว้ในชุดฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาว่าการทำงานเป็นทีมจัดเป็นกระบวนการขั้นพื้นฐานในการพัฒนากลุ่มบุคคลที่ทำงานด้วยกันเพื่อให้เขาเหล่านั้นได้เรียนรู้ว่าจะทำอย่างไรจึงบรรลุเป้าหมายของแต่ละบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลพร้อมทั้งสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรไปด้วย การสร้างทีมงานจะต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ สมาชิกในทีมจะต้องมีจำนวนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมงานกันโดยมีเป้าหมายเดียวกัน มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสาร มีการพึ่งพาอาศัยกัน ความร่วมมือกันในการทำงาน และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี โดยมีผู้นำทีม และสมาชิกของทีมต่างมีความเข้าใจในบทบาทของตนในการทำงานร่วมกัน

สอดคล้องกับงานวิจัยของวิเชียร วิทย์อุดม (2551, หน้า 175) เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ที่พบว่า ผู้นำต้องมีทักษะในการกระตุ้นให้ทีมงานสามารถทำงานในสถานการณ์ที่แตกต่างได้เป็นอย่างดี โดยทีมงานจะมีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน อีกทั้งผู้นำสามารถเพิ่มความมั่นใจให้สมาชิกเพื่อให้สมาชิกเกิดความมั่นใจและเกิดศักยภาพ สามารถทำงานให้องค์กรเกิดประสิทธิผลในที่สุด

คุณธรรมและจริยธรรม ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมตามหลักคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพเพื่อศักดิ์ศรีของข้าราชการ สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ที่กล่าวไว้ในคู่มือการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือน (2552, หน้า 21) ว่าข้าราชการต้องดำรงตนและประพฤติตนอย่างถูกต้อง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ รักษาคำพูด มีสัจจะ และเชื่อถือได้ ยึดหมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพของข้าราชการ ไม่เบี่ยงเบนด้วยผลประโยชน์ กล่าวรับผิด เสียสละความสุขส่วนตนเพื่อประโยชน์และความสำเร็จในงานราชการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประคอง รัตมีแก้ว

(2551, หน้า 191) เรื่อง คุณลักษณะของผู้นำในสถานศึกษาที่มีคุณภาพ ที่พบว่า ผู้นำในสถานศึกษาที่มีคุณภาพเป็นผู้ที่ขยันอดทน อุทิศตนเพื่องาน มีจิตสำนึกมุ่งมั่นต่อการปฏิบัติงาน ตรงต่อเวลา ตรงหน้าและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน เป็นผู้รักษาระเบียบวินัย มีอุดมการณ์ มีคุณธรรมและจริยธรรม เชื่อมั่นในตนเองที่จะปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ

1.4 สมรรถนะประจำสายงานไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
สมรรถนะประจำสายงานประกอบด้วย การสื่อสารและการจูงใจ การมีวิสัยทัศน์ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไม่สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะที่กล่าวว่า สมรรถนะประจำสายงานเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมหรือความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานตามสายงานในทางสำเร็จตามเป้าหมาย ไม่สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552, หน้า 24) เรื่อง มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่กล่าวว่า สมรรถนะประจำสายงานเป็นความสามารถหรือคุณลักษณะพื้นฐานของบุคคล ซึ่งมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลหรือเป็นไปตามเกณฑ์ หรือการมีผลงานที่โดดเด่นกว่าในการทำงานหรือสถานการณ์นั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรวุฒิ ยัญญลักษณ์ (2550, หน้า 201) เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พบว่า สมรรถนะในงานตามที่เป็นจริงของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารวมทุกด้าน และรายด้านไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กรภายหลังการพัฒนาการเรียนรู้และฝึกอบรม สอดคล้องกับงานวิจัยของเรชา ชูสุวรรณ (2550, หน้า 115) เรื่องรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่พบว่าสมรรถนะเฉพาะในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ต่ำที่สุด

ในกรณีที่ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะประจำสายงานไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอาจเนื่องจากสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาได้รับอิทธิพลทางตรงจากภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษาตำแหน่งและอำนาจในการอธิบาย ความความแปรปรวนต่ำ หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาใช้สมรรถนะด้าน

การสื่อสารและการจูงใจ การมีวิสัยทัศน์ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนต่ำมาก สอดคล้องกับผลการประเมินสมรรถนะทางการบริหารในโครงการสรรหาและเลือกสรรนักบริหารระดับสูงของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่พบว่า ผู้เข้ารับการประเมินมีสมรรถนะประจำสายงานอยู่ในลำดับสุดท้าย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการบริหารงานในระบบราชการยังไม่สามารถพัฒนาผู้บริหารได้อย่างแท้จริง และส่งผลกระทบต่อสมรรถนะในการบริหารงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับรายงานการสำรวจของสถาบัน American Management Association (AMA) และ Human Resource Institute (HRI) (Siam HRM Report, 2549ข) ในอเมริกาที่พบว่า ผู้นำมีความสามารถในการนำภาวะผู้นำไปใช้ในการบริหารงานต่ำสุด นอกจากนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารงานบุคคลโดยใช้แนวคิดของสมรรถนะประจำสายงานของผู้อำนวยการสถานศึกษายังไม่เข้มข้นเพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับผลการประเมินสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลของสุรพงษ์ มาลี (2547, หน้า 107) ที่พบว่าในหน่วยงานของรัฐส่วนใหญ่ยังขาดระบบการพัฒนาบุคลากร สาเหตุเนื่องมาจากนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลบนฐานสมรรถนะเป็นนโยบายที่ยังไม่ชัดเจน กระบวนการและระบบการพัฒนาบุคลากรไม่ได้เชื่อมโยงเข้ากับกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงาน ขาดการประเมินสมรรถนะและการสร้างสมรรถนะ การเลื่อนขั้นและเลื่อนตำแหน่งไม่ได้ยึดหลักของผลการปฏิบัติงาน กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานและการตั้งเป้าหมายในการประเมินไม่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลสำรวจของสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (Siam HRM Report, 2549ข) ที่ได้สำรวจการนำระบบความสามารถเชิงสมรรถนะมาประยุกต์ใช้ภายในองค์กร จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานในธุรกิจเอกชนภายในประเทศไทย ทั้งที่เป็นของไทยและของต่างชาติและบริษัทร่วมทุน หน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจรวม 300 หน่วยงาน ผลสำรวจพบว่า มีหน่วยงานที่นำระบบความสามารถเชิงสมรรถนะมาประยุกต์ใช้แล้ว ร้อยละ 47 ที่กำลังพัฒนาระบบร้อยละ 17 อีกร้อยละ 36 ยังไม่มีระบบการพัฒนาสมรรถนะ โดยมีสาเหตุมาจากความไม่เข้าใจเป้าหมายและกระบวนการพัฒนา และหน่วยงานไม่มีนโยบายในการพัฒนาที่ชัดเจนในการใช้ระบบความสามารถเชิงสมรรถนะ คือ องค์กรไม่มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนทำให้ไม่สามารถทราบได้ว่า

สมรรถนะที่กำหนดขึ้นสอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายขององค์กรหรือไม่ ผู้บริหารระดับสูงให้การสนับสนุนน้อยและไม่มีความเข้าใจเพียงพอที่จะทำให้บุคลากรมีความเข้าใจในระบบได้

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ได้ข้อเสนอแนะ 2 ประการ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ข้อเสนอแนะสำหรับโรงเรียน และผู้บริหารสถานศึกษา

1.1.1 จากผลการทดสอบรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่าองค์ประกอบด้านสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษา องค์ประกอบด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษา องค์ประกอบด้านภูมิหลังผู้บริหารสถานศึกษา และสมรรถนะประจำสายงานผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนั้น จึงขอเสนอแนะว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องตระหนักและพยายามพัฒนาสมรรถนะหลักของตน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และคุณธรรมและจริยธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้ดีตามมาตรฐานที่มีอยู่หรือตามเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่สถานศึกษากำหนด มีความจริงใจที่จะดำเนินงานให้ได้ตามมาตรฐานงานมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่างๆ อธิบายเป้าหมายวัตถุประสงค์ของงานได้อย่างชัดเจน แก้ไขปัญหาและเสนอแนวทางการพัฒนางานอยู่เสมอ ผู้บริหารสถานศึกษาตั้งใจและพยายามที่จะให้บริการต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา หรือหน่วยงานอื่นๆ มีการวางแผนและจัดระบบบริการนักเรียน ครูและบุคลากรตลอดจนผู้ปกครองนักเรียนอย่างทั่วถึง จัดให้มีการบริการข้อมูลสารสนเทศแก่นักเรียน ครูและบุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชนและหน่วยงานอื่นๆ พัฒนาระบบการบริการที่ดีเพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสนใจใฝ่รู้ สังเกตความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติราชการจนเกิดผลสัมฤทธิ์ ผู้บริหารสถานศึกษาต้อง

ตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงานหรือส่วนราชการ โดยมีฐานะเป็นสมาชิก รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพเพื่อศักดิ์ศรีของข้าราชการ

1.1.2 จากผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนั้น ผู้บริหารต้องสร้างการยอมรับ ความไว้วางใจ ความเคารพนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารแล้วจะทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปในทางที่ดี ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ นอกจากนี้โครงสร้างงานของโรงเรียนต้องมีความชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่งความชัดเจนของเป้าหมาย หรือมีโครงสร้างของงานที่กลุ่มได้รับมอบหมาย ผู้บริหารต้องใช้อำนาจในตำแหน่งที่องค์การมอบหมายให้ในการให้รางวัล และลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชายินยอมปฏิบัติตามสถานการณ์ซึ่งจะเอื้อประโยชน์ต่อผู้บริหาร ทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิผล โรงเรียนกับชุมชนต้องมีความสัมพันธ์กันในทางที่ดีจะก่อให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผลสูง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเข้าใจและตระหนักในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาในโรงเรียน การจัดโครงสร้างของงาน การใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหาร และความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.1.3 ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบด้านภูมิหลังผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุมากขึ้นจะทำให้มีความสุขุมรอบคอบในการคิดและตัดสินใจทำให้เกิดผลสำเร็จ ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลจะสั่งสมความรู้ ประสบการณ์ มีการปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตลอดเวลา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรักษาร่างกายให้แข็งแรง สมบูรณ์ มีบุคลิกภาพดี มีเชาวน์ปัญญา ไหวพริบ เฉลียวฉลาด มีความยุติธรรมและรับผิดชอบ มีทักษะผู้นำ เพื่อให้การบริหารสถานศึกษา มีความราบรื่น และเกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานและก้าวหน้ายิ่งขึ้น การศึกษาจะทำให้ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจ และมีโลกทัศน์กว้างขึ้น การศึกษาช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิด มีเหตุผลและมีความสามารถสูงขึ้น การอบรมทางการบริหารจะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา

ได้รับความรู้ ความเข้าใจในการบริหารเพิ่มขึ้น ประสบการณ์ทางการบริหารจะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเข้าใจ สามารถคาดการณ์ต่างๆ ได้ มีความสุขุมรอบคอบในการตัดสินใจ อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์มากจะสามารถนำประสบการณ์มาช่วยดำเนินงานให้เกิดผลดีแก่หน่วยงานมากขึ้น

1.1.4 ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิผลของโรงเรียนประกอบด้วย การบริหารจัดการ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านครูและบุคลากร ด้านผู้เรียน ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน และด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้เป็นแนวทางในการกำหนดเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของโรงเรียนได้ นอกจากนี้ ยังสามารถนำมาใช้ในการกำกับ ติดตามตรวจสอบ นิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อให้ทราบความสำเร็จของโรงเรียนได้อีกด้วย

1.2 ข้อเสนอแนะสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2.1 ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม คุณธรรมและจริยธรรม ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนั้น ผู้บริหารระดับสูง หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษาควรพิจารณากำหนดสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาเป็นคุณสมบัติของบุคคลที่จะมาเป็นผู้บริหารสถานศึกษา

1.2.2 ผลการวิจัยพบว่าสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรส่งเสริมสนับสนุนและกระจายอำนาจอย่างแท้จริงให้สถานศึกษา เพื่อให้สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องเหมาะสมกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษามากขึ้นซึ่งจะทำให้โรงเรียนเกิดประสิทธิผล

1.2.3 ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบด้านภูมิหลังของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษา โดยคำนึงถึงอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหารและจัดฝึกอบรมทางการบริหารอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

เพื่อให้ได้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสมรรถนะที่พึงประสงค์ ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานในโรงเรียนประสบผลสำเร็จ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในจังหวัดอื่น ในระดับภาคหรือระดับประเทศ เพื่อนำข้อค้นพบที่ได้มาเปรียบเทียบกัน หากพบความแตกต่างก็จะได้พิจารณาต่อไปถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดความแตกต่าง แต่ถ้าหากเหมือนกันก็จะเป็นเครื่องยืนยันข้อค้นพบ ทำให้มีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารหน่วยงานการศึกษาในระดับอื่นที่นอกเหนือจากโรงเรียนระดับประถมศึกษา เช่น ผู้อำนวยการโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ผู้อำนวยการการศึกษานอกกระบวนและตามอัธยาศัย ผู้อำนวยการสถาบันการอาชีวศึกษา นายกองค้การบริหารส่วนตำบล นายกองค้การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อจะได้องค์ความรู้ที่เป็นภาพรวมของสมรรถนะของผู้บริหารในระดับต่างๆผลที่ได้จะเป็นแนวทางให้ผู้ที่ดำรงตำแหน่งเหล่านั้นได้พัฒนาตนเอง

2.3 ควรทำการวิจัยเปรียบเทียบประเด็นเดียวกัน ระหว่างโรงเรียนของรัฐกับเอกชน เพื่อนำข้อค้นพบที่ได้มาพัฒนา ปรับปรุงปัจจัยต่างๆ ให้ตรงกับหน่วยงานของตน และเพื่อเป็นข้อมูลในการจัดการศึกษาระดับนโยบาย

2.4 ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาในเชิงลึก โดยอาศัยรูปแบบที่ได้พัฒนาขึ้น เพื่อยืนยันข้อค้นพบว่าตรงกันหรือไม่ และมีอะไรที่แตกต่างกัน หลังจากนั้นนำข้อค้นพบจากการวิจัยทั้ง 2 วิธีคือวิธีวิจัยเชิงปริมาณและวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ มาสร้างเป็นข้อสรุปในภาพรวม

2.5 ควรวิจัยวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ประสิทธิผลของโรงเรียนหรือสถานศึกษาในแต่ละระดับของการจัดการศึกษา เพื่อจะได้วัดประสิทธิผลของโรงเรียนหรือสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และบริบทของหน่วยงาน

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บรรณานุกรม

- กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. (2536). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (รสพ.).
- กรมการแพทย์ สาธารณสุข. (2549). *Competency and Performance Management*. กรุงเทพฯ : กรมการแพทย์.
- กฤษฎา กาญจนวิสุทธิเดช. (2538). *การพัฒนาบุคลากรกับประสิทธิผลขององค์การศึกษาระณีฝ่ายปฏิบัติการซ่อมบำรุงอากาศยาน ฝ่ายซ่อมบำรุง ฝ่ายช่างบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2548). *สถิติสำหรับงานวิจัย*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กীরติ ยศยิ่งยง. (2550). *การวางแผนการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์การเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ : มิสเตอร์ ก๊อบปี้ (ประเทศไทย) จำกัด.
- เกษม วัฒนชัย. (2545). *การปฏิรูปการศึกษาไทย*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- เกียรติกำจร กุศล. (2543). *รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อภาวะความเป็นผู้นำของคณบดี สถาบันอุดมศึกษาของรัฐในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา ภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกรียงศักดิ์ ศรีสมบัติ. (2551). *รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนและความผูกพันต่อวิชาชีพของครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2545). *คุณลักษณะบางประการของผู้บริหาร บรรยากาศของโรงเรียน และความพึงพอใจในงานที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา*.
ปริญญาานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จารุวัฒน์ บุรพันธ์. (2546). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลศูนย์สังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ปริญญา
พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เจ็ดหล้า สุนทรวิภาต. (2534). *คุณลักษณะผู้นำและประสิทธิผลของภาคีวิชาของ
คณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- เจริญวิเศษณ์ สมพงษ์ธรรม. (2550). *การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน : สมรรถนะหลัก*.
วารสารการบริหารการศึกษา. 1(1) : 26-41.
- นัทรชาญ ทองจับ. (2552). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะแรงงานในสถานประกอบการ*.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมดุสิตบัณฑิต สาขาวิจัยและพัฒนาหลักสูตร
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ชวลิต หมิ่นนุช. (2535). *อิทธิพลภาวะผู้นำของคณบดีที่มีต่อประสิทธิผลของการบริหารงาน
วิชาการในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตร
ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการพัฒนา สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2540). *ศัพท์บริการการศึกษา*. กรุงเทพฯ : คอมแพคพรีนท์.
- เชาวรัตน์ เตมีกุล. (2552). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการวิจัยของครูสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการอาชีวศึกษา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมดุสิตบัณฑิต
สาขาวิชาวิจัยและพัฒนาหลักสูตรบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

- ชูเกียรติ บุญกะนันท์. (2550). *รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- दनัย เทียนพุดม. (2540). *กลยุทธ์การพัฒนาคนสำหรับนักฝึกอบรมมืออาชีพ (โปรแกรม 1 การจัดการจัดทำแผนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร*. กรุงเทพฯ : บุคแบค.
- ดวงพร พงษ์ประดิษฐ์. (2537). *การติดตามผลหลักสูตรการฝึกอบรมผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา : การนำเนื้อหาในหลักสูตรไปใช้*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ติน ปรัชญาพฤทธิ. (2527). *หัวหน้าภาควิชา : ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางสังคม เศรษฐกิจและวิธีปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคลกับความพึงพอใจในงานและสัมฤทธิ์ผลของงาน*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เดือนใจ ดลประสิทธิ์. (2552). *การพัฒนากระบวนการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชา นโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษาคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณรงวิทย์ แสนทอง. (2550). *มารู้จัก COMPETENCY กันเถอะ*. กรุงเทพฯ : เอชอาร์เซ็นเตอร์.
- ทศ คณนาพร และนเรศวร มหาคุณ. (2553). *50 ก้าวสู่การเป็นผู้นำ ที่ทุกคนยอมรับอย่างจริงใจ*. กรุงเทพฯ : แสบปีปู้ด พับลิชชิง จำกัด.
- ทิตนา เขมมณี และคณะ. (2547). *รายงานการวิจัยและพัฒนาแบบการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน*. กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- ธีระ รุญเจริญ. (2547). *สภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- _____ . (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.

- ธำรงค์ดี คงคาสวัสดิ์. (2549). *COMPETENCYภาคปฏิบัติเขาทำกันอย่างไร?*. กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- ธวัช กรุดมณี. (2550). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา ภาควิชานโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นภาเดช บุญเชิดชู. (2552). *การพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชา นโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นภาพร ส่งแสง. (2550). *การศึกษาปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาและด้านบริบทของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงปฏิบัติ เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร*. ปริญญาโทปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2547). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงพะงา ปั่นทองพันธุ์. (2542). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการภาวะผู้นำ และการเสริมพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสามรถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนักโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2541). *สถิติการศึกษาและแนวโน้ม*. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *โมเดลลิสเรล สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 3.

กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุญชม ศรีสะอาด. (2538). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย 2*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :

_____ . (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

_____ . (2546). *การวิจัยสำหรับครู*. กรุงเทพฯ. สุวีริยาสาส์น.

บุญชม ศรีสะอาด และสุริทอง ศรีสะอาด. (2552). *การวิจัยเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา*.

กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

บุญมี ก่อบุญ. (2553). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารโรงเรียน*

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.

วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหาร

การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

บุญเรือน หมั่นทรัพย์. (2538). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับ*

มัธยมศึกษาของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา

มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ.

ประคอง รัศมีแก้ว. (2545). *การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของคุณสมบัติพื้นฐานของ*

ผู้บริหารและแบบภาวะผู้นำที่มีต่อคุณภาพการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน.

วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ประเทือง ทรัพย์เกิด. (2541). *การศึกษาความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในการนำความรู้*

ไปใช้จากหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงของศูนย์ฝึกอบรมประจำ

เขตการศึกษาในภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ปราณี เฉลิมโฉม. (2541). *ลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษา*

กระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ประพันธ์ สุริหาร. (2537). *หลักและระบบการบริหารการศึกษา*. ขอนแก่น :

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ปิติชาย ต้นปิติ. (2547). *การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ*

ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 2.

กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.

เปรมสุริย์ เชื้อมทอง. (2536). *จิตลักษณะของผู้บริหารและสภาวะการณ์ของกลุ่ม*

ที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา

ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ผจงจิต อินทสุวรรณ. (2545). *การวิเคราะห์ความแปรปรวนหลายตัวแปร*.

กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัย พฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พงษ์ศักดิ์ ทองพันธ์. (2552). *รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ*

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัย

ราชภัฏ. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

พงษ์ศักดิ์ พรณัฐภูมิกุล. (2543). *การนำ Competencies สู่ภาคการปฏิบัติ*.

วารสารการบริหารคน. 19-22 ; ตุลาคม-ธันวาคม.

พรรณี ลีกิจวัฒน์. (2552). *รายงานการวิจัยเรื่อง การประเมินความจำเป็นในการพัฒนา*

สมรรถนะครูเทคโนโลยีสารสนเทศระดับมัธยมศึกษาตอนต้นของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์

อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

- พิมพ์กานต์ ไชยสังข์. (2546). *สมรรถนะของพนักงานในบริษัทที่ศึกษาด้านบัญชีและการเงินแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พิมพ์อร สดเยี่ยม. (2547). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาในสถาบันราชภัฏ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุขฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เพ็ญศรี ปรางค์สุวรรณ. (2541). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดภาคใต้ประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพยาบาลสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ไพฑูรย์ สินลาร์ตน์. (2547). ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ : ความจำเป็นในยุคแห่งการแข่งขัน. ในพรชูลี อาชวอำรุง (บรรณาธิการ). *ภาวะผู้นำและหลักการบริหารการศึกษายุคใหม่*. (หน้า 28-37). กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพฑูรย์ สินลาร์ตน์. (2552). *การวิจัยทางการศึกษา หลักและวิธีการสำหรับนักวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: ส.เอเชียเพรส จำกัด.
- ภรณ์ กীরติบุตร มหานนท์. (2529). *การประเมินประสิทธิผลขององค์การ*. กรุงเทพฯ : โอเอสพริ้นติ้งเฮ้าส์.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2545). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ*. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุขฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มณฑป ไชยชิต. (2537). *ภาวะความเป็นคนปกติคณะศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์ที่สัมพันธ์ต่อประสิทธิผลของคณะวิชา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุขฎีบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- มาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, (2549). สำนักงาน. *มาตรฐานตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การพิจารณาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบที่ 2 (พ.ศ.2549-2553)*. กรุงเทพฯ.
- รพินทร์ โพธิ์ศรี. (2551). *สถิติเพื่อการวิจัย*. กรุงเทพฯ : ตำนานสุทธาการพิมพ์.
- รัชนิวรรณ วณิชย์ถนอม. (2549). *สมรรถนะในระบบข้าราชการพลเรือนไทย (Competency)*. กรุงเทพฯ : ศิริวัฒนา อินเตอร์พรีนท์.
- รุ่งนภา จิตรโรจนรักษ์. (2548). *การพัฒนารูปแบบการบริหารของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน, วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษาคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*.
- เรชา ชูสุวรรณ. (2550). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*.
- ลลิตา สุนทรวิภาต. (2532). *ลักษณะหัวหน้าและกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของหน่วยงานด้านป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล*,
- เลี่ยม พูนเอี่ยม. (2532). *การปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*.
- ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ. (2553). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*.

- วันชัย บุญทอง. (2549). *ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวทาง การปฏิรูประบบราชการและการปฏิรูปการศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2549). *การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- _____. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัย*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- _____. (2553). *สถิติประยุกต์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- วินัย ดิสงศ์ และคณะ. (2553). *การบริหารโรงเรียนเชิงกลยุทธ์*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : เป็นพับลิชชิง.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2553). *ผู้บริหารโรงเรียน สามมิติการพัฒนาวิชาชีพความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิผล*. พิมพ์ครั้งที่ 7. ขอนแก่น : หจก.โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา.
- วิทยา จันทศิริ. (2551). *การพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิทยา แสนคำ. (2546). *การวิเคราะห์ตัวประกอบสมรรถภาพของครู-อาจารย์แผนกช่างกลโรงงานที่จำเป็นสำหรับการทำวิจัยในชั้นเรียน*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิต สาขากรรมมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- ศักดิ์ดา สถาพรวงษา. (2549). *การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษาคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2532). *ภาวะผู้นำหัวหน้าคณะวิชาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในวิทยาลัยครู. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุขฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- _____. (2543). *รายงานการวิจัยเรื่องการพัฒนาบทเรียนสำเร็จรูปเพื่อปรับปรุงประสิทธิผลภาวะผู้นำของคณบดีในสถาบันราชภัฏ. สกลนคร : สถาบันราชภัฏสกลนคร.*
- _____. (2545). *ประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา : คุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารยุคโลกาภิวัตน์. วารสารบริหารการศึกษา มศว. 1(1) : 6-10 ; มกราคม-เมษายน.*
- _____. (2548). *รายงานการวิจัยเรื่องการวิเคราะห์งานวิจัยทางการบริหารการศึกษา. สกลนคร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- _____. 2549. *การวิจัยเพื่อพัฒนาการบริหารการศึกษา. สกลนคร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- ศิริชัย กาญจนวสี. (2550). *การวิเคราะห์หุระดับ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : บุญศิริการพิมพ์.*
- ศิริวรรณ ทวลกระสินธุ์. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- ศุภลักษณ์ เศษระพานิช. (2550). *การพัฒนากระบวนการบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุขฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- ศุภลักษณ์ สินธนา. (2545). *การศึกษาการคิดอภิมาณโดยใช้แบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น : การวิเคราะห์กลุ่มพหุ. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุขฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- สมาน อัครภูมิ. (2553). *การบริหารการศึกษาสมัยใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 5. อุบลราชธานี. อุบลกิจออฟเซทการพิมพ์.*

- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2548). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ. ศ.2547. รวมกฎหมายเพื่อบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : อักษรไทย.
- สมชาย พูลศรี. (2536). รูปแบบภาวะผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์กร กรณีศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, สมเดช สีแสง. (2552). รายงานการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการที่ส่งเสริมคุณภาพการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สมนึก ทองเยี่ยม. (2550). การพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารระดับกลางในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมยศ นาวิการ. (2545). แนวความคิดการบริหารเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร. บรรณานิกย 1991.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2551). ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียน : การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2552). หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร. สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- สุรอุทัย ัญญลักษณ์. (2550). การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิผลองค์กร ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุกัญญา รัตมีธรรมโชติ. (2549). แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency based learning. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร. ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์ จำกัดมหาชน.

- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2542). *รายงานผลการประเมิน
พฤติกรรมด้านการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การประถมศึกษาแห่งชาติ*. กรุงเทพฯ. สำนักนายกรัฐมนตรี.
- _____. *การพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับพื้นฐาน*. 2547. กรุงเทพฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2533). *รายงานการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผล
ต่อคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษา*. กรุงเทพฯ : รุ่งเรืองสาส์นการพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2545). *การศึกษาภาพรวมผลการประเมิน
สมรรถนะหลักทางการบริหาร ปี พ. ศ.2543-2544*. กรุงเทพฯ :
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
_____. (2552). *ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง*.
กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2549). *การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ.
- _____. (2552). *การติดตามและประเมินผลการปฏิรูปการศึกษาของการประกาศใช้
พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ. ศ.2542*. กรุงเทพฯ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *สรุปผลการดำเนินงาน 9 ปี ของการปฏิรูป
การศึกษา*. กรุงเทพฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2549). *ผลการประเมิน
สมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลและข้อเสนอแนะ*. กรุงเทพฯ: กลุ่มพัฒนา
ระบบบริหาร สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.
- สำราญ มีแจ้ง. (2544). *สถิติขั้นสูงสำหรับการวิจัย*. กรุงเทพฯ : นิชินแอดเวอร์ไทซิงกรุ๊ป.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2549). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency based
learning*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ศิริวัฒนา อินเทอร์เน็ต.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2537). *เทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวสำหรับการวิจัย
ทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ :
- สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- สุวรรณ หมั่นตาบุตร. (2540). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ในโรงเรียนประถมศึกษา ศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา 8. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุขฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- สุวัฒน์ วิวัฒน์านนท์. (2548). *ปัจจัยเชิงพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรั ดุขฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยวงษ์เชาวลิตกุล.*
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2552). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ปัญญาชนการพิมพ์.*
- สุทธนา ฮั่นเกียรติพงษ์. (2552). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่เป็นเลิศของโรงเรียนอนุบาลเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุขฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- สุภมาศ อังศ์โชติ และคณะ. (2552). *สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์เทคนิคการใช้โปรแกรม LESREL. กรุงเทพฯ : เจริญดีมั่งคั่งการพิมพ์.*
- สมจิตร อุดม. (2547). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในภาคใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุขฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- อนันต์ นามทองตัน. (2553). *การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการบริหารจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุขฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- อังคินันท์ อินทรกำแหง. (2549). *รายงานการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบสมรรถนะด้านผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ เอกชน และในกำกับของรัฐ. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*

- อภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2547). *Career Development in Practice*. กรุงเทพฯ : เอเชียเซ็นเตอร์.
- _____ . (2550). Human Resource Management and Development case Study.
กรุงเทพฯ : เอเชียเซ็นเตอร์.
- Anderson, J.D. (1997). *Leadership Training Initiatives for Community College Administrators : A Focus Synthesis of the Literature*. Community College Review.
- Baird, L.S., Post, J.E. and Mahan J. F. (1990). *Management : Functions and Responsibilities*. NewYork : Harper and Row, Publisher, Inc.
- Bartol, K.M. and Martin D. C. (1991). *Management*. NewYork: McGraw-Hill, Inc.
- Barnhart, Arnold K.L. (2001). “*The Harzard of Being Classified of Small Rural and Wealth : Two Case Studies (Texas)*,” Dissertation Abstracts International. 46 : 2863 A. Texas University.
- Bass,B.M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York : Free Press.
- Boyatzis, R.E. (1993). *The Competent Manager*. New York : McGraw-Hill.
- Bollen,K.A. (1989). *Structural Equations with Latent Variables*. New York : Wiley.
- Cheng, Y.C. (1996). *School Effectiveness and School Base Management : A Mechanism for Development*. London : The Falmer Press.
- Cooper, K. C. (2000). *Effective Competency Modeling & Reporting*. New York: AMA Publication.
- Delmont, T.J. (2002). *A Competency Model for the Position of Chair/Head of an Academic Unit At the University of Minnesota*. August 8.
- Deming, W.E. Out of Crisis. (1986). *Cambridge : Massachusetts Institute of Technology, Center For Advanced Engineering*.
- Diamantopoulos,A.&Sigaw. A.D. (2000). *Introducing LISREL : A Guide for the Uninitiated*. London: Sage Publications.

- Fiedler. (1976). *Improving Leadership Effectiveness : The Leader Match Concept*.
New York : Wiley and Son.
- Fiedler, B. and Bowles, G. (1991). *Effective Local Management of School : A Strategic Approach*. London : Ipswich Book.
- Forster, David., et al. (2005). *Career Assignment Program (Cap) Competency Development Resoure Guide*. Canada : Public Service Commission of Canada.
Retrieved December 11, 2005.
- Frederickson, N. (1996). *Some Effect of Organizational Climate on Administration Performance*. Princeton New Jersey : Educational Testing Service.
- Gardner, J.W. (1990). *On Leadership*. New York. Macmillan Publishing.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M. and Donnelly, J.H. (1973). *Organizational : Structure, Process, Behavior*. Texas : Business Publications, Inc.
- Good, Carter V. (editor). (1973). *Dictionary of Education*. 3rd edition. New York : Longman.
- Greengard, S. (1999). *Competency Management Delivers Spectacular Corporate Gains, Workforce*. Costa Mesa : March.
- Griffin, R.M. (2000). *Case study of the Implementation of a Small School in an Urban High School*. Dissertation. Roosevelt University.
- Griffin, R.M. (1993). *Management*. 4th ed. Boston : Hough Mitfin Company.
- Kaplan, A. (1964). *The Conduct of Inquiry : Methodology for Behavioral Science*.
San Francisco : Chandler Publishing.
- Halpin, Andrew. (1985). *Theory and Research in Administration*. New York : Mcmillan.
- Hammond, P. (2000). "The Influence of the Head of Department on the Quality of Teaching and Learning," *Mathematics in School*. 29(3) : 2-4.
- Hellrigel, D.E. Jackson and J.W. Slocum. (2001). *Management : A Competency-Based Approach*. Cincinnati, Ohil : South-Western College Publishing.
- Hoy, A. W. and Hoy, W.K. (2003). *Instructional leadership : A Learning-centered Guide*.
MA : Allyn & Bacon.

- Hoy, W.K and C.G. Miskel. (2008). *Educational Administration : Theory, Research, and Practice*. 8th ed. New York : McGraw–Hill.
- Joreskog, K.G., and Sorbom, D., Toit, Stephen du, and Toit, Mathilda du. (2000). *LISREL8 : New Statistical Features*. Lincolnwood : Scientific Software International.
- Kaplan,D. (2000). *Structural Equation Modeling*. Sage Publications, Thousand Oaks, California.
- Keeves, P.J. (1988). *Model and Model Building Educational Research, Methodology and Measurement : An Interational Handbook*. Oxford ; Pergamon Press.
- Lawless, D.J. (1979). *Organizational Behavior*. 2nd ed. New Jersey: Prentice–Hall, Inc.
- Likert, R. (1984). *New Patterns of Management*. New York : McGraw Hill.
- Lightfoot, S.L. (1986). “*On Goodness in Schools : Themes of Empowerment*”
Peabody Journal Of Industrial and Organizational Psychology.
Chicago : Rand McNally,
- Marriner, A.T. (1993). *Transformational Leadership in Nursing*. St. Louis : Mosby.
- McClelland, D. (1973). “*Testing for Competence Rather than for Intelligence.*”
American Psychologist. 28(1) : 1–14 ; June.
- Melanie Flanders. (2008). *Characteristics of Effective Mid–level Leaders in higher education*. Dissertation the Faculty of the Graduate School :
Missouri–Columbia University.
- Moriarty, J.K. (1989). *Leadership, Structure and Effectiveness of parochial Secondary Schools Catholic School*. Dissertation Abstracts International, 51(01A), 42.
- Mosley, R.C. (2000). *Efficiency and Effectiveness Factors of Small School in Missouri*.
Dissertation Abstracts International, 46 : 32244 A. Missouri–Columbia University.
- Mott. P.E. (1972). *The Characteristics of Effective Organizations*. New York :
Harpers & Row.

- Mundel, M.E. (1983). *Improving Productivity and Effectiveness*. New Jersey: Prentice–Hall, Inc.
- Ouchi. W. (1981). *Theory Z*. Reading, MA : Addison–Wesley.
- Parson, C. (1996). “Developing New Skills in Teachers,” in *The Needs of Teachers*. London : Red Books.
- Peter G. (2010). *Northouse. Leadership Theory and Practice 1. Fifth Edition*. Michigan, Western Michigan University.
- Rylatt W.J. and Kazanas H.C. (1994). *Creating Training Miracles*. Sydney : Prentice–Hall.
- Sammons, p., Hillman, J., Mortimore, P. (1995). *Key Characteristics of Effective School : A Review of School Effectiveness Research*. London : OFSTED.
- Sergiovanni. T.J. and Starratt R.J. (1980). *Educational Governance and Administration*. New Jersey : Prentice–Hall.
- Sergiovanni. T.J. (2001). *The Principalsip : A Reflective Practive Perspective*. 4th ed. Boston : Allyn and Bacon.
- Schonbeck, C.J. (1991). *Teacher Perceptions of Lutheran Elementary School Principal Effectiveness as Related to Intructional Leadership*. Dissertation Abstracts International. 52(03A), 770.
- Scott, W.R. (1997). *Organization : Rational, Natural, and Open Systems (3rd ed.)*. Englewood cliffs, NJ : Prentice Hall.
- Slonane, E.K. (1983). *Principle and Inservice Training : Knowledge, Attitude, and Mainstreaming Practices*. Dissertation Abstracts International, 44, 38–A.
- Smith R.H. and other. (1980). *Management : Making Organizations Perform*. New York : Macmillan.
- Spencer, L.M. and S.M. Spencer. (1993). *Competence at Work : Model for Superior Performance*. New York : John Wiley & Sons, Inc.
- Stoner, A.F. and Wankel. C. (1986). *Management*. 3rd ed. New Delhi : Prentice–Hall Privated Limited.

Sundburg, M. D. (2001). "On Being a Department Chairperson,"

The American Biology Teacher. 63(5) : 306–307.

Tossi and Carroll, H.L. and Carroll, S. J. (1982). *Management*. 2nd ed. New York :

John Wiley and Sons.

Wohlstetter, Priscilla. (1995). Getting School-Based Management.

Phi Delta Kappan 77, 1 (September 1995) ; 22–25.

Zwell. M. (2000). *Creating a Culture of Competence*. New York : John Wiley & Sons.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการดำเนินการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิจากการสัมภาษณ์

และกรณีศึกษาโรงเรียนดีเด่น

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิจากการสัมภาษณ์ และกรณีศึกษาโรงเรียนดีเด่น
(สัมภาษณ์เกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของโรงเรียน)

1. รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 คน ซึ่งมาจาก 4 กลุ่ม ดังนี้
 - 1.1 นักวิชาการทางด้านบริหารการศึกษา จำนวน 2 คน
 - 1.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา อารีรัตน์
วุฒิการศึกษา Ph.D. (Educational Administration Mississippi State University, USA)
 - 1.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.บุญชม ศรีสะอาด
วุฒิการศึกษา กศ.ด. (วิจัยและพัฒนาหลักสูตร)
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 - 1.2 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 2 คน
 - 1.2.1 ดร.สมเดช สีแสง
วุฒิการศึกษา กศ.ด. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยนเรศวร
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครสวรรค์ เขต 1
 - 1.2.2 ดร.พิษณุ ตุลสุข
วุฒิการศึกษา กศ.ด. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยนเรศวร
ตำแหน่ง รองเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 1.3 ผู้อำนวยการสถานศึกษาเชี่ยวชาญ จำนวน 2 คน
 - 1.3.1 นายประทวน สมบูรณ์
วุฒิการศึกษา ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษาเชี่ยวชาญ
โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล อ.เมือง จังหวัดสกลนคร

1.3.2 นายฐิตินันท์ สารเนตร

วุฒិการศึกษ กศ.ม. (การบริหารการศึกษ)

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษาเชี่ยวชาญ

โรงเรียนบ้านอากาศ อ.อากาศอำนวย จ.สกลนคร

1.4 ครูเชี่ยวชาญ จำนวน 2 คน

1.4.1 นายมงคล ศิริสวัสดิ์

วุฒิการศึกษ กศ.ม. (หลักสูตรและการสอน)

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตำแหน่ง ครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนท่าแร่วิทยา อ.เมือง จ.สกลนคร

1.4.1 นางเพชรปानी อินทรพาณิชย์

วุฒิการศึกษ กศ.ม.(การประถมศึกษา) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตำแหน่ง ครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนอนุบาลสกลนคร อ.เมือง

จ.สกลนคร

2.โรงเรียนดีเด่น

โรงเรียนบ้านงอนหนองพะเนาวิมิตรภาพที่ 126 เลขที่ 493 หมู่ที่ 2

บ้านงอนตำบลสว่างแดนดิน อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร

ภาคผนวก ค

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริ สามสุโพธิ์ รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สุภมาส อังคุชิตี อาจารย์ประจำสำนักทะเบียนและวัดผล
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
3. รองศาสตราจารย์ ดร.สมถวิล วิจิตรวรรณ อาจารย์ประจำสำนักทะเบียนและวัดผล
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศราวุธ จักรเป็ง อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
5. ดร.พิธาน พันทอง ผู้อำนวยการสำนักติดตามและประเมินผล
การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สพฐ.
6. ดร.สุเทพ บุญเต็ม ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1
7. ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ร้อยเอ็ด เขต 1
8. ดร.สมพร หลิมเจริญศึกษานิเทศก์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
9. ดร.เชิดศักดิ์ สิงห์สุวรรณ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านม่วงลายราชกุมารมดุงศิลป์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ภาคผนวก ง

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

และกรณีศึกษาโรงเรียนดีเด่น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

**แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้บริหารและครูในโรงเรียนดีเด่น
เกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของโรงเรียน**

.....
ประกอบกรวิจัยเรื่อง “การพัฒนา รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของ
สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน”

ผู้วิจัย **นายอนุสิทธิ์ นามโยธา**

นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ ประธานกรรมการ

รองศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร กรรมการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบ่าง กรรมการ

ชื่อผู้ถูกสัมภาษณ์.....

ตำแหน่ง.....

สถานที่ทำงาน.....

ทำการสัมภาษณ์วันที่เดือน.....พ. ศ.

คำชี้แจง

1. การสัมภาษณ์ครั้งนี้เป็นการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับสมรรถนะ
ผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของโรงเรียน
2. รูปแบบการสัมภาษณ์เป็นแบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) โดยผู้วิจัยจะ
ระบุประเด็นเนื้อหาที่จะสัมภาษณ์ ซึ่งจะแจ้งให้ผู้ทรงคุณวุฒิทราบล่วงหน้า และขออนัดหมาย
วันและเวลาที่จะทำการสัมภาษณ์
3. การสัมภาษณ์จะใช้เวลาประมาณ 30 นาที โดยผู้วิจัยจะขออนุญาตใน
การจดบันทึก ถ่ายภาพและบันทึกเทปการสัมภาษณ์
4. ผู้วิจัยจะทบทวนประเด็นสำคัญที่ได้จากการสัมภาษณ์ให้ผู้ทรงคุณวุฒิทราบ
5. ผู้วิจัยจะสรุปการสัมภาษณ์แต่ละครั้งในวันที่ทำการสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้บริหารและครูในโรงเรียนดีเด่น
เกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของโรงเรียน
(เพื่อนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มากำหนดตัวแปรเพิ่มเติมและ
พัฒนารูปแบบตามกรอบแนวคิดการวิจัย)

.....

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสภาพปัจจุบันเป็นอย่างไร?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันควรมีอะไรบ้าง?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันควรมีอะไรบ้าง?

.....

.....

.....

.....

.....

4. ภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ควรมีอะไรบ้าง?

.....

.....

.....

5. สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันควรมีอะไรบ้าง?

.....

.....

.....

.....

.....

6. ประสิทธิภาพของโรงเรียน หรือความสำเร็จของโรงเรียนพิจารณาได้จากองค์ประกอบใดบ้าง?

.....

.....

.....

.....

.....

7. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพของโรงเรียนมีอะไรบ้าง?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก จ

แบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี



แบบสอบถาม

เรื่อง การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

คำชี้แจง

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นส่วนของการศึกษาหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต สาขา
การบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ
พัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล
ต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

2. โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อ และขอให้ท่านได้ตอบตามความเป็นจริง
เพราะข้อมูลที่ถูกต้องตามความเป็นจริงจะช่วยให้การวิจัยมีความน่าเชื่อถือและสามารถ
นำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การสรุปผลการวิจัยครั้งนี้เป็นการสรุปผลในภาพรวม ไม่ได้แยกวิเคราะห์เป็น
รายโรงเรียน ดังนั้น ผลการวิจัยจะไม่กระทบกระเทือนต่อโรงเรียน ผู้บริหาร ครูและตัวท่าน
แต่ประการใด ขอให้ท่านตอบอย่างอิสระโดยไม่ต้องลงชื่อในแบบสอบถาม

4. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครู เมื่อท่านตอบ
เสร็จแล้วกรุณาส่งที่ฝ่ายธุรการของโรงเรียน เพื่อรวบรวมส่งที่ฝ่ายธุรการสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ใน
การตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นายอนุสิทธิ์ นามโยธา

นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทร 042-741212, 081-7491988

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. องค์ประกอบด้านภูมิหลังของผู้บริหาร หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณสมบัติ ความเป็นผู้บริหาร มีดังนี้ อายุ ระดับการศึกษา การศึกษาอบรมทางการบริหาร และ ประสบการณ์ในการบริหาร

2. องค์ประกอบด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง สภาพการณ์ในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินการต่าง ๆ บรรลุ วัตถุประสงค์ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับผู้ได้บังคับบัญชา การจัดโครงสร้างงาน การใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา และ ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

3. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร-สถานศึกษาที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยสมรรถนะ 2 ด้านใหญ่ ดังนี้

3.1 สมรรถนะหลัก หมายถึง ความสามารถพื้นฐานที่เป็นหลักในการ ปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ กำหนดไว้ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และคุณธรรมและจริยธรรม

3.2 สมรรถนะประจำสายงาน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร-สถานศึกษาที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามสายงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ได้แก่ การสื่อสารและการจูงใจ การมีวิสัยทัศน์ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การพัฒนาบุคลากร และภาวะผู้นำ

4. ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดจากสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษาในด้านการบริหารจัดการ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านครูและบุคลากร ด้านผู้เรียน ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน และด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม

ตอนที่ 1 องค์ประกอบด้านภูมิหลัง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง () หรือเติมข้อความที่สอดคล้องกับสถานภาพของท่านในปัจจุบัน

1. เพศ

() ชาย () หญิง

2. อายุ

() น้อยกว่า 30 ปี () 30 – 40 ปี

() 41 – 50 ปี () 51 – 60 ปี

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

() ปริญญาตรี สาขาวิชา/วิชาเอก

() ปริญญาโท สาขาวิชา/วิชาเอก

() ปริญญาเอก สาขาวิชา/วิชาเอก

4. ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งทางการบริหารสถานศึกษา

() น้อยกว่า 10 ปี () 10 – 20 ปี

() 21 – 30 ปี () มากกว่า 30 ปีขึ้นไป

5. การอบรม หรือการศึกษาดูงานเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา (ในรอบ 5 ปี)

() น้อยกว่า 5 ครั้ง () 5 – 10 ครั้ง

() 11 – 15 ครั้ง () มากกว่า 15 ครั้งขึ้นไป

ตอนที่ 2 องค์ประกอบด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับ

ความคิดเห็นที่ตรงกับสภาพการณ์ในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ตอนที่ 2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับผู้ใต้บังคับบัญชาในโรงเรียน 1.ครูให้ความเชื่อถือไว้วางใจและยอมรับผู้บริหารสถานศึกษา					
2.ครูให้ความใกล้ชิดและให้ร่วมมือกับผู้บริหารสถานศึกษา					
3.ครูช่วยเหลือผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้					
4.ครูร่วมกันสร้างบรรยากาศการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่อบอุ่นและเป็นกัลยาณมิตร					
5.ครูให้ความร่วมมือส่งเสริมสนับสนุนซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน					
ตอนที่ 2.2 การจัดโครงสร้างงานในโรงเรียน 6.โรงเรียนกำหนดจุดมุ่งหมายของงานและรายละเอียดของงานไว้อย่างชัดเจน					
7.โรงเรียนมีการวางแผนการดำเนินงานร่วมกันของคณะครูอย่างเป็นระบบ					
8.โรงเรียนกำกับ ติดตามประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง					
9.โรงเรียนมีการประชุมแบ่งภาระงานตามบทบาทหน้าที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสม					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ตอนที่ 2.3 การใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา					
10.ผู้บริหารสถานศึกษาใช้อำนาจอย่างเป็นธรรมในการให้ความดีความชอบแก่ครูในโรงเรียน					
11.ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้และข้อมูลเพียงพอในการตัดสินใจสั่งการหรือให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานของครู					
12.ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดทางเลือกเพื่อควบคุมพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครูให้ถูกต้องตามระเบียบราชการ					
13.ผู้บริหารสถานศึกษาควบคุม ติดตามการปฏิบัติงานของครูให้เป็นไปตามระเบียบราชการ					
14.ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ข้อมูลในการสั่งการให้ครูปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้					
ตอนที่ 2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน					
15.โรงเรียนเอาใจใส่วางแผนสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน					
16.โรงเรียนประชาสัมพันธ์ สร้างและเผยแพร่เกียรติประวัติของโรงเรียน					
17.โรงเรียนให้บริการด้านต่างๆ แก่ชุมชน เช่น ด้านความรู้ทางวิชาการ ด้านบุคลากรและอาคารสถานที่					
18.โรงเรียนมีส่วนร่วมในการพัฒนา ชุมชนและสืบทอดศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น					
19.ชุมชนให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนการดำเนินกิจกรรมต่างๆของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ					

ตอนที่ 3 องค์ประกอบด้านสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับ
ความคิดเห็นของท่าน

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ตอนที่ 3.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์					
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย					
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความจริงจังที่จะดำเนินงานให้ได้ตามมาตรฐานงาน					
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่างๆ					
4. ผู้บริหารสถานศึกษาอธิบายเป้าหมายวัตถุประสงค์ของงานได้อย่างชัดเจน					
5. ผู้บริหารสถานศึกษาแก้ไขปัญหาและเสนอแนวทางพัฒนางานอยู่เสมอ					
ตอนที่ 3.2 การบริการที่ดี					
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจและพยายามที่จะให้บริการแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา					
7. ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนและจัดระบบบริการนักเรียน ครู บุคลากรตลอดจนผู้ปกครองนักเรียนอย่างทั่วถึง					
8. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการบริการข้อมูลสารสนเทศแก่นักเรียน ครูและบุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชนและหน่วยงานอื่นๆ					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
9.ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาระบบการบริการที่ดี เพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง อย่างสม่ำเสมอ					
ตอนที่ 3.3 การพัฒนาตนเอง					
10.ผู้บริหารสถานศึกษามีความสนใจใฝ่รู้และสั่งสม ความรู้ความสามารถอยู่เสมอ					
11.ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาค้นคว้าและพัฒนา ตนเองอยู่เสมออย่างต่อเนื่อง					
12.ผู้บริหารสถานศึกษาประยุกต์ใช้ความรู้ในการ ปฏิบัติงานจนเกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย					
13.ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองอย่างมี ทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน					
14.ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงแก้ไขพัฒนาขีด ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ					
ตอนที่ 3.4 การทำงานเป็นทีม					
15.ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจที่จะทำงาน ร่วมกับผู้อื่นและเป็นส่วนหนึ่งของคณะทำงาน					
16.ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถใน การสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม					
17.ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจเป้าหมาย และความรับผิดชอบของสมาชิกในทีม					
18.ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถใน การกระตุ้นจูงใจให้สมาชิกทีมทำงานร่วมกัน					
19.ผู้บริหารสถานศึกษาริเริ่มพัฒนาปรับปรุง กระบวนการทำงานของทีมอยู่เสมอ					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ตอนที่ 3.5 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม					
20.ผู้บริหารสถานศึกษาดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสม					
21.ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดกรอบนโยบายเพื่อส่งเสริมและสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่ครู					
22.ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรมจริยธรรมแก่ครูและบุคลากร					
23.ผู้บริหารสถานศึกษามีแผนติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามหลักคุณธรรมและจริยธรรม					
24.ผู้บริหารสถานศึกษาควรเฝ้าระวังและกระตุ้นให้นักเรียน ครูและบุคลากรปฏิบัติตามหลักคุณธรรมจริยธรรม					

ตอนที่ 4 องค์ประกอบด้านสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับ

ความคิดเห็นของท่าน

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ตอนที่ 4.1 การสื่อสารและการจูงใจ					
1.ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารจูงใจให้ผู้อื่นทำงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้					
2.ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถนำหลักการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน					
3.ผู้บริหารสถานศึกษาถ่ายทอดนโยบาย กลยุทธ์ ประเด็นสำคัญให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างถูกต้องชัดเจน					
4.ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาบุคลิกภาพตนเองให้เกิดความน่าเชื่อถือจนเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นได้					
5.ผู้บริหารสถานศึกษามีเทคนิควิธีการสื่อสารที่หลากหลายเพื่อให้ผู้อื่นยอมรับความคิดเห็นของตนเองได้					
ตอนที่ 4.2 การมีวิสัยทัศน์					
6.ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์/บริบทสถานศึกษา					
7.ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดภารกิจและเป้าหมายของการทำงานได้อย่างชัดเจน					
8.ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้ภารกิจบรรลุตามเป้าหมาย					
9.ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับบริบทสถานศึกษา					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ตอนที่ 4.3 การวิเคราะห์และสังเคราะห์					
10.ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการทำ ความเข้าใจและวิเคราะห์สถานการณ์ได้					
11.ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจับ ประเด็นปัญหาและวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาได้					
12.ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการ สังเคราะห์ปัญหา และทำงานอย่างเป็นระบบได้					
13.ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการ สรุปความคิดรวบยอดในประเด็นปัญหาต่างๆใน การปฏิบัติงานได้					
14.ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถใน การแสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกับ ผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อบริหารงานในสถานศึกษาได้					
ตอนที่ 4.4 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร					
15.ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจและเอาใจใส่ ส่งเสริมสนับสนุนในการพัฒนาศักยภาพครูและ บุคลากร					
16.ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาครูและบุคลากร อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง					
17.ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาครูและบุคลากรให้ มีสุขภาพะทั้งทางปัญญา ร่างกาย อารมณ์ สังคม					
18.ผู้บริหารสถานศึกษามีแผนงาน โครงการ และ กิจกรรมในการพัฒนาครูและบุคลากรอย่าง สม่ำเสมอและต่อเนื่อง					
19.ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนา ตนเองตามความสนใจความถนัดหรือตามศักยภาพ					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ตอนที่ 4.5 ด้านการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง					
20.ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการกำหนดทิศทาง เป้าหมายในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร					
21.ผู้บริหารสถานศึกษาล้ำเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานตามแบบใหม่ที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพต่อสถานศึกษา					
22.ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงตลใจให้ครูและบุคลากรในการปฏิบัติงาน					
23.ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการกระตุ้นและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					
24.ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรเปลี่ยนแปลงวิธีคิดและกระบวนทัศน์ในการทำงานอย่างมีทิศทางและเป้าหมาย					

ตอนที่ 5 องค์ประกอบด้านประสิทธิผลของโรงเรียน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับ
ความคิดเห็นของท่าน

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ตอนที่ 5.1 ด้านการบริหารจัดการ					
1.โรงเรียนมีวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษาเพื่อนำข้อมูลมาใช้ในวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ					
2.โรงเรียนกำหนดแผนปฏิบัติการโดยมีแผนงานโครงการและกิจกรรมกำหนดไว้อย่างชัดเจน					
3.โรงเรียนมีการกำกับติดตามการปฏิบัติงานของโรงเรียนอย่างจริงจัง					
4.โรงเรียนมีการมอบหมายงานตามกรอบงานของแต่ละคนอย่างชัดเจน					
5.โรงเรียนกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จในการปฏิบัติงานเพื่อติดตามประเมินผลและพัฒนา					
ตอนที่ 5.2 ด้านการจัดการเรียนการสอน					
6.โรงเรียนจัดการเรียนการสอนอย่างหลากหลายเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้ เป็นคนดี คนเก่งและมีความสุข					
7.โรงเรียนสร้างหลักสูตรสอดคล้องกับพัฒนาการตามศักยภาพของผู้เรียน					
8.โรงเรียนพัฒนาการเรียนการสอน สื่อการสอน และนวัตกรรมใหม่ๆอยู่เสมอ					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
9.โรงเรียนนำผลประเมินมาปรับปรุงให้ได้คุณภาพมาตรฐานตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้					
10.โรงเรียนนำผลประเมินมาวางแผนพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนให้ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้					
ตอนที่ 5.3 ด้านครูและบุคลากร					
11.โรงเรียนคัดเลือกครูที่มีความรู้ความสามารถตรงกับรายวิชาที่สอนเข้าปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม					
12.โรงเรียนพัฒนาครูและบุคลากรให้ตระหนักมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอน					
13.โรงเรียนจัดให้ครูได้ใช้สื่อในการจัดการเรียนการสอนอย่างเต็มที่					
14.โรงเรียนส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนเต็มศักยภาพให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้					
15.โรงเรียนมีแผนในการพัฒนาครูและบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง					
ตอนที่ 5.4 ด้านผู้เรียน					
16.นักเรียนมีสมรรถนะเป็นไปตามที่หลักสูตรสถานศึกษากำหนดไว้					
17.นักเรียนมีความรู้ความสามารถและมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้					
18.นักเรียนมีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดี และเป็นสมาชิกที่ดีในสังคม					
19.นักเรียนสามารถอยู่ในครอบครัวและสังคมได้อย่างมีความสุข					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ตอนที่ 5.5 ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน					
20.โรงเรียนมีการสนับสนุนส่งเสริมให้ชุมชนเข้ามา มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของโรงเรียน					
21.โรงเรียนมีแผนงาน/โครงการในการร่วม ดำเนินการกิจกรรมต่างๆกับชุมชน					
22.โรงเรียนมีการระดมทรัพยากรจากชุมชนและ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมาใช้ในการจัดการศึกษา					
23.โรงเรียนมีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มาจากตัวแทนของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัด การศึกษา					
24.ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียน การสอนและกิจกรรมอื่นๆ					
ตอนที่ 5.6 ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม					
25.โรงเรียนจัดบรรยากาศที่ร่มรื่น สะอาด ปลอดภัย แก่นักเรียน ครูและบุคลากรในโรงเรียน					
26.โรงเรียนบริการสื่อวัสดุที่สนับสนุนการเรียนรู้ที่เอื้อต่อ การเรียนรู้ในโรงเรียน					
27.โรงเรียนจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัด การเรียนการสอน					
28.โรงเรียนมีระบบและมาตรการความปลอดภัย ของนักเรียน ครูและบุคลากรในโรงเรียน					

*****ขอขอบพระคุณท่านอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม*****

**แบบสอบถาม**

**เรื่อง การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน**

คำชี้แจง

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นส่วนของการศึกษาหลักสูตรปริญญาโท สาขาวิชา
การบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ
พัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล
ต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

2. โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อ และขอให้ท่านได้ตอบตามความเป็นจริง
เพราะข้อมูลที่ถูกต้องตามความเป็นจริงจะช่วยให้การวิจัยมีความน่าเชื่อถือและสามารถ
นำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การสรุปผลการวิจัยครั้งนี้เป็นการสรุปผลในภาพรวม ไม่ได้แยกวิเคราะห์เป็น
รายโรงเรียน ดังนั้น ผลการวิจัยจะไม่กระทบกระเทือนต่อโรงเรียน ผู้บริหาร ครูและตัวท่าน
แต่ประการใด ขอให้ท่านตอบอย่างอิสระโดยไม่ต้องลงชื่อในแบบสอบถาม

4. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครู เมื่อท่านตอบ
เสร็จแล้วกรุณาส่งที่ฝ่ายธุรการของโรงเรียน เพื่อรวบรวมส่งที่ฝ่ายธุรการสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ใน
การตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นายอนุสิทธิ์ นามโยธา

นักศึกษาปริญญาเอก สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทร 042-741212, 081-7491988

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. องค์ประกอบด้านภูมิหลังของผู้บริหาร หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณสมบัติ ความเป็นผู้บริหาร มีดังนี้ อายุ ระดับการศึกษา การศึกษาอบรมทางการบริหาร และ ประสบการณ์ในการบริหาร

2. องค์ประกอบด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง สภาพการณ์ในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินการต่าง ๆ บรรลุ วัตถุประสงค์ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับผู้ได้บังคับบัญชา การจัดโครงสร้างงาน การใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา และ ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

3. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร-สถานศึกษาที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยสมรรถนะ 2 ด้านใหญ่ ดังนี้

3.1 สมรรถนะหลัก หมายถึง ความสามารถพื้นฐานที่เป็นหลักในการ ปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ กำหนดไว้ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และคุณธรรมและจริยธรรม

3.2 สมรรถนะประจำสายงาน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร-สถานศึกษาที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามสายงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ได้แก่ การสื่อสารและการจูงใจ การมีวิสัยทัศน์ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การพัฒนาบุคลากร และภาวะผู้นำ

4. ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดจากสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษาในด้านการบริหารจัดการ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านครูและบุคลากร ด้านผู้เรียน ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน และด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม

ตอนที่ 1 องค์ประกอบด้านภูมิหลัง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง () หรือเติมข้อความที่สอดคล้องกับสถานภาพของท่านในปัจจุบัน

1. เพศ

() ชาย () หญิง

2. อายุ

() น้อยกว่า 30 ปี () 30 – 40 ปี

() 41 – 50 ปี () 51 – 60 ปี

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

() ปริญญาตรี สาขาวิชา/วิชาเอก

() ปริญญาโท สาขาวิชา/วิชาเอก

() ปริญญาเอก สาขาวิชา/วิชาเอก

4. ประสบการณ์ในการสอน

() น้อยกว่า 10 ปี () 10 – 20 ปี

() 21 – 30 ปี () มากกว่า 30 ปีขึ้นไป

5. การอบรม หรือการศึกษาดูงาน (ในรอบ 5 ปี)

() น้อยกว่า 5 ครั้ง () 5 – 10 ครั้ง

() 11 – 15 ครั้ง () มากกว่า 15 ครั้งขึ้นไป

ตอนที่ 2 องค์ประกอบด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับ

ความคิดเห็นที่ตรงกับสภาพการณ์ในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ตอนที่ 2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับผู้ใต้บังคับบัญชาในโรงเรียน 1.ครูให้ความเชื่อถือไว้วางใจและยอมรับผู้บริหารสถานศึกษา					
2.ครูให้ความใกล้ชิดและให้ร่วมมือกับผู้บริหารสถานศึกษา					
3.ครูช่วยเหลือผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้					
4.ครูร่วมกันสร้างบรรยากาศการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่อบอุ่นและเป็นกัลยาณมิตร					
5.ครูให้ความร่วมมือส่งเสริมสนับสนุนซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน					
ตอนที่ 2.2 การจัดโครงสร้างงานในโรงเรียน 6.โรงเรียนกำหนดจุดมุ่งหมายของงานและรายละเอียดของงานไว้อย่างชัดเจน					
7.โรงเรียนมีการวางแผนการดำเนินงานร่วมกันของคณะครูอย่างเป็นระบบ					
8.โรงเรียนกำกับ ติดตามประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง					
9.โรงเรียนมีการประชุมแบ่งภาระงานตามบทบาทหน้าที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสม					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ตอนที่ 2.3 การใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา					
10.ผู้บริหารสถานศึกษาใช้อำนาจอย่างเป็นธรรมในการให้ความดีความชอบแก่ครูในโรงเรียน					
11.ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้และข้อมูลเพียงพอในการตัดสินใจสั่งการหรือให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานของครู					
12.ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดทางเลือกเพื่อควบคุมพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครูให้ถูกต้องตามระเบียบราชการ					
13.ผู้บริหารสถานศึกษาควบคุม ติดตามการปฏิบัติงานของครูให้เป็นไปตามระเบียบราชการ					
14.ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ข้อมูลในการสั่งการให้ครูปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้					
ตอนที่ 2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน					
15.โรงเรียนเอาใจใส่วางแผนสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน					
16.โรงเรียนประชาสัมพันธ์ สร้างและเผยแพร่เกียรติประวัติของโรงเรียน					
17.โรงเรียนให้บริการด้านต่างๆ แก่ชุมชน เช่น ด้านความรู้ทางวิชาการ ด้านบุคลากรและอาคารสถานที่					
18.โรงเรียนมีส่วนร่วมในการพัฒนา ชุมชนและสืบทอดศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น					
19.ชุมชนให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนการดำเนินกิจกรรมต่างๆของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ					

ตอนที่ 3 องค์ประกอบด้านสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับ
ความคิดเห็นของท่าน

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ตอนที่ 3.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์					
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย					
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจที่จะดำเนินงานให้ได้ตามมาตรฐานงาน					
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่างๆ					
4. ผู้บริหารสถานศึกษาอธิบายเป้าหมายวัตถุประสงค์ของงานได้อย่างชัดเจน					
5. ผู้บริหารสถานศึกษาแก้ไขปัญหาและเสนอแนวทางพัฒนางานอยู่เสมอ					
ตอนที่ 3.2 การบริการที่ดี					
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจและพยายามที่จะให้บริการแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา					
7. ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนและจัดระบบบริการนักเรียน ครู บุคลากรตลอดจนผู้ปกครองนักเรียนอย่างทั่วถึง					
8. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการบริการข้อมูลสารสนเทศแก่นักเรียน ครูและบุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชนและหน่วยงานอื่นๆ					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
9.ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาระบบการบริการที่ดี เพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง อย่างสม่ำเสมอ					
ตอนที่ 3.3 การพัฒนาตนเอง					
10.ผู้บริหารสถานศึกษามีความสนใจใฝ่รู้และสั่งสม ความรู้ความสามารถอยู่เสมอ					
11.ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาค้นคว้าและพัฒนา ตนเองอยู่เสมออย่างต่อเนื่อง					
12.ผู้บริหารสถานศึกษาประยุกต์ใช้ความรู้ในการ ปฏิบัติงานจนเกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย					
13.ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองอย่างมี ทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน					
14.ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงแก้ไขพัฒนาขีด ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ					
ตอนที่ 3.4 การทำงานเป็นทีม					
15.ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจที่จะทำงาน ร่วมกับผู้อื่นและเป็นส่วนหนึ่งของคณะทำงาน					
16.ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถใน การสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม					
17.ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจเป้าหมาย และความรับผิดชอบของสมาชิกในทีม					
18.ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถใน การกระตุ้นจูงใจให้สมาชิกทีมทำงานร่วมกัน					
19.ผู้บริหารสถานศึกษาริเริ่มพัฒนาปรับปรุง กระบวนการทำงานของทีมอยู่เสมอ					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ตอนที่ 3.5 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม					
20.ผู้บริหารสถานศึกษาดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสม					
21.ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดกรอบนโยบายเพื่อส่งเสริมและสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่ครู					
22.ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรมจริยธรรมแก่ครูและบุคลากร					
23.ผู้บริหารสถานศึกษามีแผนติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามหลักคุณธรรมและจริยธรรม					
24.ผู้บริหารสถานศึกษาควรโน้มน้าวและกระตุ้นให้นักเรียน ครูและบุคลากรปฏิบัติตามหลักคุณธรรมจริยธรรม					

ตอนที่ 4 องค์ประกอบด้านสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับ

ความคิดเห็นของท่าน

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ตอนที่ 4.1 การสื่อสารและการจูงใจ					
1.ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารจูงใจให้ผู้อื่นทำงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้					
2.ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถนำหลักการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน					
3.ผู้บริหารสถานศึกษาถ่ายทอดนโยบาย กลยุทธ์ ประเด็นสำคัญให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างถูกต้องชัดเจน					
4.ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาบุคลิกภาพตนเองให้เกิดความน่าเชื่อถือจนเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นได้					
5.ผู้บริหารสถานศึกษามีเทคนิควิธีการสื่อสารที่หลากหลายเพื่อให้ผู้อื่นยอมรับความคิดเห็นของตนเองได้					
ตอนที่ 4.2 การมีวิสัยทัศน์					
6.ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์/บริบทสถานศึกษา					
7.ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดภารกิจและเป้าหมายของการทำงานได้อย่างชัดเจน					
8.ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้ภารกิจบรรลุตามเป้าหมาย					
9.ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับบริบทสถานศึกษา					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ตอนที่ 4.3 การวิเคราะห์และสังเคราะห์					
10.ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการทำ ความเข้าใจและวิเคราะห์สถานการณ์ได้					
11.ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจับ ประเด็นปัญหาและวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาได้					
12.ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการ สังเคราะห์ปัญหา และทำงานอย่างเป็นระบบได้					
13.ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการ สรุปความคิดรวบยอดในประเด็นปัญหาต่างๆใน การปฏิบัติงานได้					
14.ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถใน การแสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกับ ผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อบริหารงานในสถานศึกษาได้					
ตอนที่ 4.4 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร					
15.ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจและเอาใจใส่ ส่งเสริมสนับสนุนในการพัฒนาศักยภาพครูและ บุคลากร					
16.ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาครูและบุคลากร อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง					
17.ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาครูและบุคลากรให้ มีสุขภาพะทั้งทางปัญญา ร่างกาย อารมณ์ สังคม					
18.ผู้บริหารสถานศึกษามีแผนงาน โครงการ และ กิจกรรมในการพัฒนาครูและบุคลากรอย่าง สม่ำเสมอและต่อเนื่อง					
19.ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนา ตนเองตามความสนใจความถนัดหรือตามศักยภาพ					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ตอนที่ 4.5 ด้านการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง					
20.ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการกำหนดทิศทาง เป้าหมายในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร					
21.ผู้บริหารสถานศึกษาล้ำเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานตามแบบใหม่ที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพต่อสถานศึกษา					
22.ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงตลใจให้ครูและบุคลากรในการปฏิบัติงาน					
23.ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการกระตุ้นและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					
24.ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรเปลี่ยนแปลงวิธีคิดและกระบวนทัศน์ในการทำงานอย่างมีทิศทางและเป้าหมาย					

ตอนที่ 5 องค์ประกอบด้านประสิทธิผลของโรงเรียน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับ
ความคิดเห็นของท่าน

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ตอนที่ 5.1 ด้านการบริหารจัดการ					
1.โรงเรียนมีวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษาเพื่อนำข้อมูลมาใช้ในวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ					
2.โรงเรียนกำหนดแผนปฏิบัติการโดยมีแผนงานโครงการและกิจกรรมกำหนดไว้อย่างชัดเจน					
3.โรงเรียนมีการกำกับติดตามการปฏิบัติงานของโรงเรียนอย่างจริงจัง					
4.โรงเรียนมีการมอบหมายงานตามกรอบงานของแต่ละคนอย่างชัดเจน					
5.โรงเรียนกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จในการปฏิบัติงานเพื่อติดตามประเมินผลและพัฒนา					
ตอนที่ 5.2 ด้านการจัดการเรียนการสอน					
6.โรงเรียนจัดการเรียนการสอนอย่างหลากหลายเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้ เป็นคนดี คนเก่งและมีความสุข					
7.โรงเรียนสร้างหลักสูตรสอดคล้องกับพัฒนาการตามศักยภาพของผู้เรียน					
8.โรงเรียนพัฒนาการเรียนการสอน สื่อการสอน และนวัตกรรมใหม่ๆอยู่เสมอ					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
9.โรงเรียนนำผลประเมินมาปรับปรุงให้ได้คุณภาพมาตรฐานตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้					
10.โรงเรียนนำผลประเมินมาวางแผนพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนให้ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้					
ตอนที่ 5.3 ด้านครูและบุคลากร					
11.โรงเรียนคัดเลือกครูที่มีความรู้ความสามารถตรงกับรายวิชาที่สอนเข้าปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม					
12.โรงเรียนพัฒนาครูและบุคลากรให้ตระหนักมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอน					
13.โรงเรียนจัดให้ครูได้ใช้สื่อในการจัดการเรียนการสอนอย่างเต็มที่					
14.โรงเรียนส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนเต็มศักยภาพให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้					
15.โรงเรียนมีแผนในการพัฒนาครูและบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง					
ตอนที่ 5.4 ด้านผู้เรียน					
16.นักเรียนมีสมรรถนะเป็นไปตามที่หลักสูตรสถานศึกษากำหนดไว้					
17.นักเรียนมีความรู้ความสามารถและมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้					
18.นักเรียนมีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดี และเป็นสมาชิกที่ดีในสังคม					
19.นักเรียนสามารถอยู่ในครอบครัวและสังคมได้อย่างมีความสุข					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ตอนที่ 5.5 ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน					
20.โรงเรียนมีการสนับสนุนส่งเสริมให้ชุมชนเข้ามา มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของโรงเรียน					
21.โรงเรียนมีแผนงาน/โครงการในการร่วม ดำเนินการกิจกรรมต่างๆกับชุมชน					
22.โรงเรียนมีการระดมทรัพยากรจากชุมชนและ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมาใช้ในการจัดการศึกษา					
23.โรงเรียนมีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มาจากตัวแทนของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัด การศึกษา					
24.ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียน การสอนและกิจกรรมอื่นๆ					
ตอนที่ 5.6 ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม					
25.โรงเรียนจัดบรรยากาศที่ร่มรื่น สะอาด ปลอดภัย แก่นักเรียน ครูและบุคลากรในโรงเรียน					
26.โรงเรียนบริการสื่อวัสดุที่สนับสนุนที่เอื้อต่อ การเรียนรู้ในโรงเรียน					
27.โรงเรียนจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัด การเรียนการสอน					
28.โรงเรียนมีระบบและมาตรการความปลอดภัย ของนักเรียน ครูและบุคลากรในโรงเรียน					

*****ขอขอบพระคุณท่านอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม*****

ภาคผนวก จ

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

และกรณีศึกษาโรงเรียนดีเด่น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ผลการศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของโรงเรียน
จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสภาพปัจจุบันเป็นอย่างไร?

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันยังไม่เป็นที่พอใจนัก แต่ก็ยังไม่ชัดเจนว่ามีตัวใดที่โดดเด่น คิดว่าการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในหลายเรื่องไม่ว่าจะเป็นแนวคิด การบริหารจัดการ นวัตกรรมการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

2. สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันควรมีอะไรบ้าง?

การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการบริการที่ดี มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทำงานแบบมุ่งผลสำเร็จ ทำงานเป็นที่มหรือเป็นคณะกรรมการรูปแบบต่างๆได้ และต้องมีคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน รวมทั้งต้องเป็นแบบอย่างแก่ครูและบุคลากรได้

3. สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันควรมีอะไรบ้าง?

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำเป็นประการแรก มีความสามารถในการจูงใจ และทำงานร่วมกับบุคลากร มีวิสัยทัศน์มีภาพในการทำงานที่ชัดเจน รู้จักวิเคราะห์ห้สังเคราะห์งาน และนำที่มงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

4. ภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ควรมีอะไรบ้าง?

ภูมิหลังของผู้บริหารเปรียบเสมือนการสร้างบ้าน ถ้าฐานดีการทำงานย่อมทำได้ดี เป็นเหมือนส่วนสำคัญซึ่งต้องมี ภูมิรู้ ระดับการศึกษาที่ดี ประสบการณ์บริหาร การอบรมทางการบริหาร และอายุเป็นปัจจัยประกอบที่ช่วยให้มีวุฒิภาวะในการตัดสินใจสูงขึ้น

5. สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันควรมีอะไรบ้าง?

ผู้บริหารต้องมีความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาสูง และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก ทำงานร่วมกันได้ สร้างงานกับเพื่อนร่วมงาน สนับสนุนกันสร้างระบบงานที่เข้าใจกันในการทำงานอย่างชัดเจนเป็นลักษณะเชิงบวก นอกจากนี้ต้องมีความสัมพันธ์กับชุมชนในทางที่ดี

6. ประสิทธิภาพของโรงเรียน หรือความสำเร็จของโรงเรียนพิจารณาได้จากองค์ประกอบใดบ้าง?

เป็นผลสำเร็จที่เกิดจากความร่วมมือของผู้บริหารและผู้ร่วมงาน การทำงานนั้นต้องบรรลุผลและไม่มีข้อขัดแย้ง ซึ่งดูได้จากการบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน ครูและบุคลากร การมีส่วนร่วม บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่สำคัญคือ ตัวนักเรียนว่าบรรลุตามเป้าหมาย

7. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพของโรงเรียนมีอะไรบ้าง?

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ว่าตนเป็นผู้นำองค์กรต้องปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องแสวงหาข้อมูลเชิงประจักษ์ วิเคราะห์ข้อมูลให้ทันกับโลก และตัดสินใจอย่างถูกต้อง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1
เกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของโรงเรียน

ชื่อผู้ถูกสัมภาษณ์ รศ.ดร.บุญชม ศรีสะอาด
ตำแหน่ง รองศาสตราจารย์
สถานที่ทำงาน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ทำการสัมภาษณ์ วันที่ 25 เดือนธันวาคม พ.ศ. 2554



ผลการศึกษาศมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของโรงเรียน จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสภาพปัจจุบันเป็นอย่างไร?

ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาต้องมุ่งความสำเร็จ ประการที่หนึ่งคือ มองให้เห็นความสำเร็จ มีเป้าหมายชัดเจน เห็นเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะเป้าหมายการปฏิรูปการศึกษา ต้องมีวิสัยทัศน์และมีการ Share Vision อาศัยเครื่องมือทางการบริหารที่มีอยู่มากมาย ประการที่สองคือคุณธรรม ผู้บริหารต้องมีความจริงใจ ตั้งใจแน่วแน่ที่จะพัฒนาผู้เรียน มีพฤติกรรมที่ดี มีคุณธรรมเชิงการบริหาร เช่น เป้าหมายการปฏิรูปการศึกษาคืออะไร ต้องพัฒนานักเรียนให้ไปถึงเป้าหมายและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม ประการที่สามต้องทำงานเป็นทีม พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาไปด้วยกัน เป็นแบบอย่างที่ดี แก่ไข และพัฒนาอย่างจริงใจ พัฒนาตนเองด้วยขณะเดียวกันก็พัฒนาลูกน้องไปด้วย ประการที่สี่ การพัฒนาภาวะผู้นำ ผู้บริหารส่วนใหญ่มักยึดรูปแบบตายตัว แต่แท้จริงแล้วต้องพัฒนาโรงเรียนตามบริบทของโรงเรียน นำมาเขียนสรุป สังเคราะห์วิเคราะห์ตัวตนของโรงเรียนนำสู่การพัฒนา ภาวะผู้นำจะขับเคลื่อนให้เกิดความสำเร็จ ต้องติดปีกให้องค์กรมีความเข้มแข็ง และบรรลุสู่เป้าหมาย

2. สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันควรมีอะไรบ้าง?

สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีเรื่องการมุ่งผลสัมฤทธิ์สู่เป้าหมายการทำงานเป็นทีม โดยใช้หลักการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แลกเปลี่ยนนวัตกรรม มีการสื่อสารชี้แจงให้เห็นเป้าหมายที่ชัดเจน มองเห็นปัญหาแล้วเกิดประเด็นการวิจัยขึ้น ต้องสอนงานให้เกิดองค์ความรู้ในองค์กรขึ้น ใช้การจูงใจหลากหลาย การสาธิตโดยครูเก่งหรือครูที่ประสบความสำเร็จในการสอน แบ่งปันแลกเปลี่ยนการเรียนการสอน แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารภายในโรงเรียน

3. สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันควรมีอะไรบ้าง?

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำงานและมองเชิงระบบ เมื่อเกิดปัญหาต้องแก้ปัญหาให้ถูกจุด รู้จักคิดวิเคราะห์สังเคราะห์ ต้องมีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า สอนงานให้

ครูผู้สอนเป็นและมีความสามารถในการทำงานเป็นทีม ต้องสื่อสารในทีม พัฒนาตนและพัฒนางาน โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยอมรับการวิพากษ์วิจารณ์จากคนอื่นได้

4. ภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ควรมีอะไรบ้าง?

อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การบริหาร และการอบรมทางการบริหาร มีความสำคัญ และจำเป็นต่อผู้บริหารสถานศึกษาเพราะจะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถหรือมีศักยภาพใน การบริหารโรงเรียนสูงขึ้น

5. สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันควรมีอะไรบ้าง?

ความสัมพันธ์เกิดจากทุกภาคส่วน การจัดการศึกษาผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจะต้องทำอย่างไร การจัดโครงสร้างงานมีความจำเป็นอย่างมากจะทำให้ระบบการบริหารงานมีความชัดเจน โครงสร้างควรมีความยืดหยุ่น เกิดการบริหารแนวราบ กระจายความสามารถสู่ทุกส่วน ต้องไม่เป็นโครงสร้างตายตัวสามารถปรับเปลี่ยนได้ตลอดตามสภาพการณ์

6. ประสิทธิภาพของโรงเรียน หรือความสำเร็จของโรงเรียนพิจารณาได้จากองค์ประกอบใดบ้าง?

ผลสำเร็จของโรงเรียนต้องมองที่คุณภาพนักเรียน นักเรียนต้องได้รับการพัฒนาด้านความรู้ ด้านทัศนคติ และด้านทักษะ (KAP) ข้อที่ 2 คุณภาพของบุคลากร ต้องเกิดกระบวนการพัฒนาทางด้านความรู้ ด้านทัศนคติ และด้านทักษะ(KAP) ข้อที่ 3 ผู้บริหารก็ต้องเกิดการพัฒนาด้านความรู้ ด้านทัศนคติ และด้านทักษะ(KAP) เช่นกัน ข้อที่ 4 ชุมชนภายนอกโรงเรียนต้องส่งเสริมการจัดการศึกษา และข้อที่ 5 ระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ

7. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพของโรงเรียนมีอะไรบ้าง?

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญต้องมองงานวิชาการให้ออก คิดหานวัตกรรมและนำนวัตกรรมสู่โรงเรียนให้ได้ ใช้งานวิชาการเป็นสื่อ พัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากร มีการจัดการความรู้ในโรงเรียน มีวิสัยทัศน์ในการบริหารโรงเรียน

ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2
เกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของโรงเรียน

ชื่อผู้ถูกสัมภาษณ์	รศ.ดร.วัลลภา อารีรัตน์
ตำแหน่ง	รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
สถานที่ทำงาน	คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ทำการสัมภาษณ์	วันที่ 4 เดือนมกราคม พ. ศ. 2555



ผลการศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของโรงเรียน
จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสภาพปัจจุบันเป็นอย่างไร?

สภาพปัจจุบันมีความจำเป็นอย่างมากที่ต้องให้ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะที่สูงในการปฏิบัติงานหรือบริหารงานเพราะผู้บริหารที่มีสมรรถนะสูงจะนำสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรได้

2. สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันควรมีอะไรบ้าง?

สมรรถนะหลักห้าตัวมีความเป็นไปได้และวางได้ถูกแล้ว น่าจะพอแล้ว เพราะโดยพื้นฐานเป็นสิ่งที่จำเป็นและเพียงพอแล้ว ไม่ว่าจะเป็นการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การทำงานเป็นทีม การพัฒนาตนเอง คุณธรรมและจริยธรรม และการบริการที่ดี แต่ว่าทำให้เข้มข้นมากขึ้น

3. สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันควรมีอะไรบ้าง?

สมรรถนะประจำสายงานไม่ว่าจะเป็นการมีวิสัยทัศน์ การสื่อสารการจูงใจ การวิเคราะห์สังเคราะห์ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความจำเป็น แต่ว่าเราต้องพัฒนาให้เข้มข้นมากขึ้น

4. ภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ควรมีอะไรบ้าง?

ผู้บริหารสถานศึกษาในเรื่องของอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์บริหาร และการอบรมทางการบริหารก็มีความจำเป็นต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ ดังนั้นการคัดเลือกและพัฒนาจึงต้องตระหนักถึงปัจจัยเหล่านี้ด้วย

5. สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันควรมีอะไรบ้าง?

เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นการจัดโครงสร้างในโรงเรียนที่ชัดเจน ความสัมพันธ์ของผู้บริหารกับครู การใช้อำนาจของผู้บริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สิ่งเหล่านี้ล้วนเชื่อมโยงเกี่ยวพันสัมพันธ์กัน ผู้บริหารต้องทำงานและบริหารงานอย่างเป็นระบบ

6. ประสิทธิภาพของโรงเรียน หรือความสำเร็จของโรงเรียนพิจารณาได้จากองค์ประกอบใดบ้าง?

ตัวแปรทั้ง 6 ตัวมีความครอบคลุมแล้ว แต่นำหนักความสำคัญยังอยู่ที่ตัวนักเรียนเป็นสำคัญ หรือมีความสำคัญเป็นอันดับแรก ส่วนด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารจัดการ ด้านครูและบุคลากร ด้านการมีส่วนร่วม ด้านสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศก็ยังเป็นปัจจัยที่เรามองเรื่องประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่

7. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพของโรงเรียนมีอะไรบ้าง?

มองว่าสมรรถนะต่างๆ ตามโมเดลของผู้วิจัยที่ออกแบบและนิยามศัพท์เฉพาะออกแบบได้ดี มีความสมบูรณ์แล้ว เพียงแต่เราต้องพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาให้เข้มข้นมากขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3
เกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของโรงเรียน

ชื่อผู้ถูกสัมภาษณ์	ดร. พิษณุ ตูลสุข
ตำแหน่ง	รองเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
สถานที่ทำงาน	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ทำการสัมภาษณ์	วันที่ 27 เดือนมกราคม พ.ศ. 2555



**ผลการศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของโรงเรียน
จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4**

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสภาพปัจจุบันเป็นอย่างไร?

ผู้บริหารสถานศึกษาปัจจุบันยังให้ความสำคัญเรื่องการพัฒนาตนเองน้อย ความรู้ยังแคบ ความไม่เข้าใจและไม่ชวนขยายพัฒนาตนเอง มักใช้การบริหารแบบเดิม ส่วนสมรรถนะอื่นพบว่ายังไม่มาเป็นห่วง

2. สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันควรมีอะไรบ้าง?

สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การทำงานเป็นทีม มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมออย่างต่อเนื่อง และที่สำคัญผู้บริหารต้องมี คุณธรรมและจริยธรรมและเป็นแบบอย่างแก่ครูและบุคลากร

3. สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันควรมีอะไรบ้าง?

สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารในเรื่องวิสัยทัศน์เป็นสิ่งสำคัญมาก การสื่อสาร จูงใจให้คนอื่นทำงาน ความเป็นผู้นำในการปฏิบัติงานให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมาย การ วิเคราะห์และสังเคราะห์งานในองค์กรให้ถูกจุด และการพัฒนาบุคลากรก็มีความจำเป็นต่อ การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา การมีส่วนร่วมก็เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่มีความจำเป็นอย่าง มากต่อการบริหารงาน ผู้บริหารจำเป็นต้องอาศัยคุณธรรมเป็นตัวควบคุมโดยเฉพาะจิตสำนึก ที่ดี

4. ภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ควรมีอะไรบ้าง?

มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งไม่ว่าจะเป็นประสบการณ์การบริหาร อายุ การ อบรม หรือระดับการศึกษา เพราะจะทำให้เกิดการเรียนรู้วิธีการทำงาน การอบรมต้อง เปลี่ยนเป็นการแสวงหาความรู้ การเผชิญสถานการณ์ต้องรู้หลักวิชาการเพื่อนำมาแก้ปัญหา

5. สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันควรมีอะไรบ้าง?

โครงสร้างองค์กรต้องลดลง มีความยืดหยุ่นสูง ปัจจุบันสังคมเป็นสังคมนอกกรอบแบบ สามารถเรียนรู้จากที่อื่นได้ ไม่ใช่เพียงแต่ในห้องเรียนเท่านั้น ต้องมีช่องทางการสื่อสารที่ดี เรียนรู้วิธีการที่ดีและสร้างพลังแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้เรียน

6. ประสิทธิภาพของโรงเรียน หรือความสำเร็จของโรงเรียนพิจารณาได้จากองค์ประกอบใดบ้าง?

ประสิทธิภาพของโรงเรียนมุ่งที่ผลการศึกษา ผลงานเป็นหลัก ต้องมีตัวบ่งชี้เป็นหลัก และมีความชัดเจน อาจแบ่งเป็นระยะในการติดตามและประเมิน อาจเป็นระยะ 3 เดือน หรือ 6 เดือน หลังจากนั้นก็ดำเนินการติดตามปรับปรุงแก้ไข

7. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพของโรงเรียนมีอะไรบ้าง?

ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีวิสัยทัศน์ การสื่อสารการจูงใจให้ผู้ร่วมงานทำงาน การวิเคราะห์สังเคราะห์ ความมีภาวะผู้นำ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร มีความรับผิดชอบ มีวินัย มีคุณธรรมสูงสามารถควบคุมตนเองได้ก็จะง่ายต่อการบริหารองค์กร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 4
เกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของโรงเรียน

.....

ชื่อผู้ถูกสัมภาษณ์	ดร. สมเดช สีแสง
ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1
สถานที่ทำงาน	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1
ทำการสัมภาษณ์	วันที่ 28 เดือนธันวาคม พ. ศ. 2554



**ผลการศึกษามรรณนะผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของโรงเรียน
จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5**

.....

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสภาพปัจจุบันเป็นอย่างไร?

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสภาพปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน เข้าใจระบบงานทั้งสี่ฝ่ายของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษา บุคลากร ครูและนักเรียน ประการที่สองต้องพัฒนาตนเอง เข้ารับการอบรมสัมมนา กระตุ้นให้ครูมีการพัฒนาการเรียนการสอนตามนโยบาย และประการที่สามคือการส่งเสริมให้ครูทำงานเป็นทีม และที่สำคัญคือผู้บริหารต้องเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมโดยเฉพาะด้านอิทธิบาทสี่ และพรหมวิหารสี่เพื่อให้บุคลากรอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

2. สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันควรมีอะไรบ้าง?

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีคุณธรรมนำความรู้และพัฒนาคุณธรรมให้ผู้อื่นด้วย โดยเฉพาะผู้เรียน

2.2 การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง พาคิดพาทำ ร่วมคิดร่วมทำจะทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2.3 พัฒนาผู้เรียนไปสู่เป้าหมายของหลักสูตร และตามมาตรฐานของชาติที่กำหนด

3. สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันควรมีอะไรบ้าง?

3.1 ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำทางความคิด เป็นตัวแบบที่ดีให้กับบุคลากร สร้างศรัทธาในอาชีพครู เป็นผู้นำให้กับผู้เรียน ทำให้ครูเป็นตัวแทนแก่ผู้เรียน มีวิสัยทัศน์กว้างไกล รู้จักวิเคราะห์สังเคราะห์งานอย่างลุ่มลึก ให้ขวัญและกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม

3.2 ส่งเสริมบุคลากรให้พัฒนาตนเอง เข้าอบรมสัมมนา ศึกษาดูงานที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน

4. ภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ควรมีอะไรบ้าง?

4.1 อายุของผู้บริหารมีความสำคัญและจำเป็น เช่น ควรมีอายุไม่มากเกินไป หากมากเกินไปอาจทำให้เหนื่อยล้า งานไม่เป็นไปตามเป้าประสงค์ที่วางไว้

4.2 ระดับการศึกษา ต้องพัฒนาตนเองด้านการศึกษา เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง รู้จักประยุกต์ใช้ในองค์กร

4.3 ประสบการณ์ ผู้บริหารควรมีประสบการณ์มาก จะทำให้การบริหารมี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4.4 การอบรม ผู้บริหารต้องเข้ารับการอบรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวคิดการบริหาร จัดการเรื่องสถาบันของตนเองให้มากยิ่งขึ้น

5.สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันควรมีอะไรบ้าง?

การพัฒนาตนเองในการจัดการศึกษา รู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงในแวดวง การศึกษา แวดวงของโลก การที่เราจะก้าวสู่อาเซียนต้องเชื่อมโยง ประยุกต์ใช้ในองค์กรของ ตนเอง เอาสิ่งที่ดีมาประยุกต์ใช้ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงด้วย

6. ประสิทธิภาพของโรงเรียน หรือความสำเร็จของโรงเรียนพิจารณาได้จากองค์ประกอบ ใดบ้าง?

6.1 การบริหารจัดการของผู้บริหาร โดยเฉพาะหลักสูตรสถานศึกษา คุณลักษณะ ของผู้เรียน มีเป้าหมายชัดเจน นักเรียนต้องเกิดทักษะและอันจะนำสู่ความสำเร็จของโรงเรียน

6.2 การพัฒนาบุคลากร ผู้ซึ่งจะนำหลักสูตรไปใช้ ครูต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง หลากหลายและทุกสาระการเรียนรู้

6.3 การมีส่วนร่วมของชุมชน ต้องเปิดโอกาสให้ชุมชนได้มีส่วนร่วม ทั้งเรื่องแหล่ง เรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ชุมชนอาจมาหาเราหรือเราเข้าไปหาชุมชน

7. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียนมี อะไรบ้าง?

สิ่งที่มีความจำเป็นที่จะทำให้เกิดความสำเร็จหรือประสิทธิผลคือ ความรอบรู้งาน วิชาการ ซึ่งเป็นงานหลักที่ต้องรู้และเข้าใจ ส่วนใหญ่แล้วมักมองภาพรวม มองแต่ สภาพแวดล้อม แต่จริงๆแล้วต้องยึดงานวิชาการเป็นหลักมากกว่างานอย่างอื่น

ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 5
เกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของโรงเรียน

ชื่อผู้ถูกสัมภาษณ์ นางเพชปราณี อินทรพาณิชย์
ตำแหน่ง ครู เชี่ยวชาญ
สถานที่ทำงาน โรงเรียนอนุบาลสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1
ทำการสัมภาษณ์วันที่ 5 เดือนตุลาคม พ.ศ. 2554



ผลการศึกษามรรณะผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของโรงเรียน

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6

1. มรรณะของผู้บริหารสถานศึกษาในสภาพปัจจุบันเป็นอย่างไร?

ผู้บริหารสถานศึกษาในสภาพปัจจุบันต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมในการบริหารสถานศึกษา ต้องมุ่งพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศสำหรับอำนวยความสะดวกให้ครูและนักเรียน จัดโครงสร้างงานที่ชัดเจนและทันสมัย และทันการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน

2. มรรณะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันควรมีอะไรบ้าง?

ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำที่ทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ จัดระบบบริการที่เอื้ออำนวยให้ครูและนักเรียน สร้างระบบการทำงานเป็นทีม พัฒนาตนเองให้ทันสมัย อยู่เสมอ และจะต้องมีคุณธรรมในการบริหารงานโรงเรียน โปร่งใส ยุติธรรม

3. มรรณะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันควรมีอะไรบ้าง?

ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำทางความคิด ผู้นำทางวิชาการและกล้าเปลี่ยนแปลง แนวทางการบริหารงานให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมเศรษฐกิจ จูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานให้สำเร็จ วิเคราะห์สังเคราะห์สภาพโรงเรียนและชุมชนเพื่อพัฒนาโรงเรียน พัฒนาครูและบุคลากรในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ในการบริหารโรงเรียน

4. ภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ควรมีอะไรบ้าง?

ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีวุฒิภาวะ มีอายุที่เหมาะสม อย่างน้อยควรอายุ 35 ปีขึ้นไป ควรสำเร็จการศึกษาทางการบริหารการศึกษาอย่างน้อยปริญญาโททางการบริหารการศึกษา ควรได้ฝึกประสบการณ์บริหารหรือเข้าอบรมก่อนการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา หรืออาจเริ่มจากการเป็นผู้ช่วยหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษาก่อน

5. สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันควรมีอะไรบ้าง?

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลหรือสถานการณ์หลายอย่าง ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีความชัดเจนในการบริหารงาน จัดโครงสร้างแบ่งหน้าที่ในโรงเรียนอย่างยุติธรรมและเหมาะสมกับความสามารถของครูและบุคลากร มีความยุติธรรม โปร่งใส และจะต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนผู้ปกครอง

6. ประสิทธิภาพของโรงเรียน หรือความสำเร็จของโรงเรียนพิจารณาได้จากองค์ประกอบใดบ้าง?

มองได้จากคุณภาพนักเรียน การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ การจัดการเรียนการสอน หลักสูตรสถานศึกษา คุณภาพของครูและบุคลากรในโรงเรียน การสนับสนุนของชุมชนหรือองค์กรอื่น สภาพแวดล้อม อาคารสถานที่ที่สะอาด สวยงาม ร่มรื่นเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน และการยอมรับจากชุมชน สังคมภายนอก

7. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพของโรงเรียนมีอะไรบ้าง?

ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้ที่ช่วยเหลือ สนับสนุนครูและบุคลากร ช่วยแก้ไขปัญหา ไม่ใช่เป็นผู้เพิ่มภาระ ครูจึงจะเรียกหาผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารและครูต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีเป้าหมายและมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายด้วยกัน คือ ทำให้โรงเรียนมีคุณภาพหรือมีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับของสังคม

ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 6
เกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของโรงเรียน

.....

ชื่อผู้ถูกสัมภาษณ์	นายมงคล ศิริสวัสดิ์
ตำแหน่ง	ครู เชี่ยวชาญ
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนท่าแร่วิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 1
ทำการสัมภาษณ์	วันที่ 7 เดือนตุลาคม พ.ศ. 2554



**ผลการศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของโรงเรียน
จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7**

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสภาพปัจจุบันเป็นอย่างไร?

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันเป็นผู้มีความรู้ความสามารถโดยส่วนใหญ่ มีการพัฒนาตนเอง พัฒนาทางด้านการศึกษา แต่ยังขาดหลักการแนวคิดทฤษฎีในการปฏิบัติงาน

2. สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันควรมีอะไรบ้าง?

การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการบริการที่ดี มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทำงานแบบมุ่งผลสำเร็จ ทำงานเป็นทีมหรือเป็นคณะกรรมการรูปแบบต่างๆได้ และต้องมีคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน รวมทั้งต้องเป็นแบบอย่างแก่ครูและบุคลากรได้

3. สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันควรมีอะไรบ้าง?

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำเป็นประการแรก มีความสามารถในการจูงใจ และทำงานร่วมกับบุคลากร มีวิสัยทัศน์มีภาพในการทำงานที่ชัดเจน รู้จักวิเคราะห์สังเคราะห์ งาน และนำทีมงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

4. ภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ควรมีอะไรบ้าง?

ภูมิหลังของผู้บริหารเปรียบเสมือนการสร้างบ้าน ถ้าฐานดีการทำงานย่อมทำได้ดี เป็นเหมือนส่วนสำคัญซึ่งต้องมี ภูมิรู้ ระดับการศึกษาที่ดี ประสบการณ์บริหาร การอบรมทางการบริหาร และอายุเป็นปัจจัยประกอบที่ช่วยให้มีวุฒิภาวะในการตัดสินใจสูงขึ้น

5. สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันควรมีอะไรบ้าง?

ผู้บริหารต้องมีความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาสูง และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก ทำงานร่วมกันได้ สร้างงานกับเพื่อนร่วมงาน สนับสนุนกันสร้างระบบงานที่เข้าใจกันในการทำงานอย่างชัดเจนเป็นลักษณะเชิงบวก นอกจากนี้ต้องมีความสัมพันธ์กับชุมชนในทางที่ดี

6. ประสิทธิผลของโรงเรียน หรือความสำเร็จของโรงเรียนพิจารณาได้จากองค์ประกอบใดบ้าง?

เป็นผลสำเร็จที่เกิดจากความร่วมมือของผู้บริหารและผู้ร่วมงาน การทำงานนั้นต้องบรรลุผลและไม่ขัดแย้ง ซึ่งดูได้จากการบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน ครูและ

บุคลากร การมีส่วนร่วม บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่สำคัญคือ ตัวนักเรียนว่าบรรลุตามเป้าหมาย

7. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียนมีอะไรบ้าง?

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ว่าตนเป็นผู้นำองค์กรต้องปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องแสวงหาข้อมูลเชิงประจักษ์ วิเคราะห์ข้อมูลให้ทันกับโลก และตัดสินใจอย่างถูกต้อง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 7
เกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของโรงเรียน

ชื่อผู้ถูกสัมภาษณ์	นายประทวน สมบูรณ์
ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการสถานศึกษา เขียวชาญ
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23
ทำการสัมภาษณ์	วันที่ 23 เดือนพฤศจิกายน พ. ศ. 2554



**ผลการศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของโรงเรียน
จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8**

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสภาพปัจจุบันเป็นอย่างไร?

โรงเรียนถือเป็นหน่วยปฏิบัติโดยตรงในการทำให้เด็กนักเรียนเกิดคุณลักษณะที่ต้องการ ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ ความรู้ เป็นต้นแบบของครูและบุคลากรในการขับเคลื่อนทางการศึกษาต้องมีมนุษยสัมพันธ์ มีการบริการที่ดี มีภาวะผู้นำด้านความประพฤติ ด้านจริยธรรม จรรยาบรรณ มีความรู้ที่ใช้ในการบริหาร ไม่ว่าจะเป็นเรื่องหลักสูตร บุคลากรซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับชีวิตจิตใจ จะต้องส่งเสริมสร้างแรงจูงใจให้เขาทำงานกับเรา ด้านข้อมูลจะต้องชัดเจน สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี สร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

2. สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันควรมีอะไรบ้าง?

การบริหารงานสถานศึกษาซึ่งเป็นมาตรฐานหลักจะต้องยึดกระบวนการทำงาน เราใช้กระบวนการหลักๆคือ 1.การวางแผน ซึ่งเป็นการปรึกษาหารือ 2.ภาระงาน ถิ่นงานวิชาการเป็นหลัก 3.บุคลากรที่จะไปขับเคลื่อน การบริหารงบประมาณ การบริหารงานทั่วไป เสร็จแล้วมีการนิเทศกำกับ ติดตามดูแล โดยมอบภารกิจแก่คณะกรรมการอำนวยการ ซึ่งประกอบด้วยผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าสายชั้น หัวหน้างานทั้งสี่ หัวหน้ากลุ่มสาระ ชุดทำรายงานผล เป็นการประเมินผลจัดทำเป็นรูปเล่มให้สำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งโรงเรียนบ้านอากาศตั้งเป้าหมายไว้ว่า “โรงเรียนในฝัน สร้างสรรค์ความสุข ปลูกฝังหลักเศรษฐกิจพอเพียง” เราต้องขับเคลื่อนสิ่งเหล่านี้ ซึ่งแผนหลักคือ ตัวบ่งชี้สมศ.รอบ 3 และตัวบ่งชี้15 ตัว ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้บรรลุเป้าหมายโดยใช้แผนงาน

3. สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันควรมีอะไรบ้าง?

การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารต้องทำหน้าที่บริการให้กับครูและบุคลากรในการทำงานด้วยความพึงพอใจ ไม่เน้นการเป็นผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารเป็นผู้บริการไม่ว่าจะเป็นเรื่องความรู้ เรื่องประสานงาน เรื่องงบประมาณ การเสนอแนะ การนิเทศ เราต้องทำงานแบบวงกลมไม่มีเหลี่ยม

ทำงานด้วยความจริงใจ เช่น การยกระดับผลสัมฤทธิ์ โอนเน็ต เราต้องหาแนวคิดลึกลับเพื่อหาแนวทางในการดำเนินการ และครูบุคลากรต้องมีความรู้ มีจิตใจเชิงบวก ทำงานเป็นทีม เอื้อเพื่อไม่ยึดตัวเองเป็นหลักเพื่อคุณธรรมจริยธรรม จิตสำนึกความเป็นครู รักเด็กนักเรียน สรุปลแล้วสมรรถนะผู้บริหารคือการบริการและอำนวยความสะดวก

4. ภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ควรมีอะไรบ้าง?

กล่าวถึงภูมิหลังสองประการคือ กายและใจ ด้านกายนั้นประกอบด้วยหลักวิชาการต่างๆ หลักการบริหาร หลักความรู้ ส่วนใจผู้บริหารต้องมีคุณธรรม มีความอดทน สองอย่างต้องบวกกัน ต้องมีสติและ ที่สำคัญคือ วาจา เมื่อถูกข่มขู่จากผู้ใต้บังคับบัญชาต้องอดทนได้ มองผู้ใต้บังคับบัญชาว่าทุกคนมีคุณค่า มีความสามารถ เลือกเอาความสามารถมาใช้ในการบริหารของเรา

5. สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันควรมีอะไรบ้าง?

สภาพปัจจุบัน ผู้ปกครองมีความรู้เรื่องสิทธิหน้าที่ตามรัฐธรรมนูญ ถ้าเป็นเรื่องการจัดการศึกษาต้องยึดกฎหมายระเบียบเป็นหลัก การบริหารงานบุคคลต้องยึดพระราชบัญญัติครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นหลัก เราเน้นเรื่องตัวบุคคลต้องยึดวินัยเพื่อป้องกันให้ครูอยู่รอดจากการถูกฟ้องร้อง ปัจจุบันมีหลายศาล ศาลอาญา ศาลแพ่ง ในฐานะเราเป็นผู้บริหารต้องยึดวินัยเป็นหลักไว้ ส่วนด้านโครงสร้างต้องมีการกระจายอำนาจ เน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน โดยเฉพาะคณะกรรมการระดับต่างๆ เพื่อให้การทำงานราบรื่น

6. ประสิทธิภาพของโรงเรียน หรือความสำเร็จของโรงเรียนพิจารณาได้จากองค์ประกอบใดบ้าง?

ประสิทธิผลของโรงเรียนพิจารณาจากตัวเด็กนักเรียนว่าบรรลุตามเป้าหมายหลักสูตร ทำให้นักเรียนเกิดคุณภาพ ไม่ใช่ผลสัมฤทธิ์อย่างเดียว ผลสัมฤทธิ์เป็นเพียงส่วนหนึ่ง ถ้ามีประสิทธิภาพคือ ครูสอนตามตัวบ่งชี้และมาตรฐานให้ครบ ผลสัมฤทธิ์จะตามมา ประการที่สองคือนิสัย พฤติกรรมของนักเรียนหรือคุณลักษณะที่พึงประสงค์ อย่างน้อย 8 ข้อ และประการที่สามคือสมรรถนะหลัก 5 ข้อ ต้องเกิดกับตัวนักเรียน

7. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียนมีอะไรบ้าง?

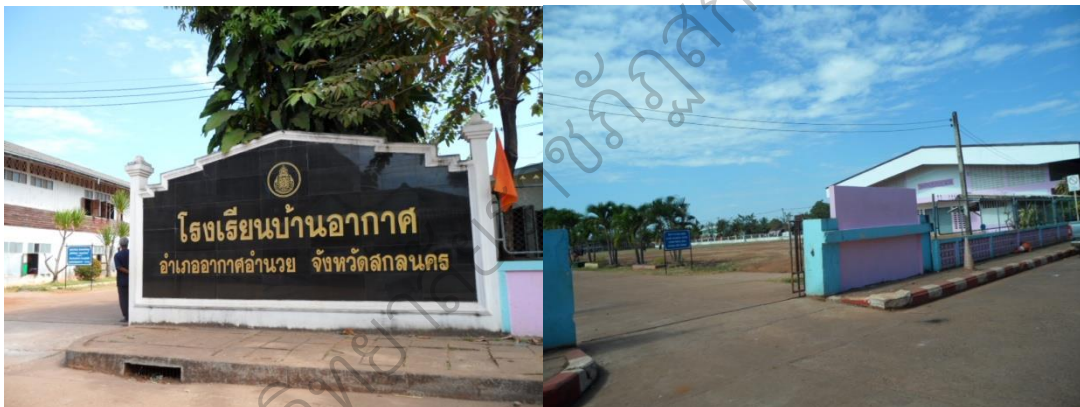
สรุปแนวปฏิบัติคือ 1.ผู้บริหารต้องรักในการเป็นผู้บริหาร ยอมที่จะให้เขากดดัน 2. การพัฒนาความคิด ต้องคิดพัฒนาทั้งระบบ ทำงานเชิงระบบ 3.การอ่อนน้อมถ่อมตนหรือ การให้บริการ ทำอย่างไรจะเอาคนมาอยู่กับเรา ต้องเป็นผู้ให้ต้องเป็นผู้ยอม 4.ผู้บริหารต้อง กล้าเปลี่ยนแปลงตามภารกิจของเรา ตามที่ตั้งใจมุ่งมั่นและต้องเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี 5.คิดเชิงบวก เราไม่สามารถชนะทุกเรื่อง เราแพ้เป็น แนวคิดที่ใช้เช่น “แผนเหมาะ เจาะลึก ฝึกจริง ยิงเป้า เข้าถึง ตรึงนาน หาญแก้ แพ้เป็น” ถ้าเป็นแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง “กินข้าวที่ละคำ ทำทีละอย่าง ทำจากน้อยไปหามาก บริจาคด้วยความจริงใจ”

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 8
เกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของโรงเรียน

.....

ชื่อผู้ถูกสัมภาษณ์	นายฐิตินันท์ สาระเนตร
ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการสถานศึกษา เขียวชาญ
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านอากาศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 3
ทำการสัมภาษณ์	วันที่ 17 เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2554



ผลการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียนดีเด่น

สภาพบริบททั่วไป

โรงเรียนบ้านง่อนหนองพะเนาว์มิตรภาพที่ 126 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตั้งอยู่เลขที่ 493 หมู่ที่ 2 บ้านง่อน ตำบลสว่างแดนดิน อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร เดิมชื่อโรงเรียนบ้านง่อน (วัดโพธิ์ศรี 2) ก่อตั้งเมื่อวันที่ 29 ธันวาคม พ.ศ. 2479 โดยมีนายเหรียญ อุปพงศ์ เป็นครูใหญ่คนแรก เปิดสอนตั้งแต่ชั้น ประถมศึกษาปีที่ 1-4 ต่อมาในวันที่ 9 เมษายน พ.ศ. 2515 มูลนิธิการศึกษาไทย-อเมริกัน ได้จัดหาทุนก่อสร้างอาคารเรียนแห่งใหม่ ซึ่งย้ายมาตั้งอยู่ทางทิศใต้ของหมู่บ้านง่อนในเนื้อที่ 8 ไร่ 3 งาน 59 ตารางวา และได้มอบอาคารเรียนมิตรภาพ แบบ 017 ในวันที่ 12 กันยายน พ.ศ. 2516 และได้ตั้งชื่อโรงเรียนใหม่ว่า “โรงเรียนบ้านง่อนหนองพะเนาว์มิตรภาพที่ 126”

ปัจจุบันโรงเรียนบ้านง่อนหนองพะเนาว์มิตรภาพที่ 126 เปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับ ก่อนประถมศึกษา ถึง ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีจำนวนนักเรียนทั้งหมด 1,270 คน ข้าราชการครู จำนวน 44 คน พนักงานราชการจำนวน 2 คน พนักงานธุรการจำนวน 1 คน ครูอัตราจ้างเงินงบประมาณจำนวน 1 คน ครูอัตราจ้างเงินอุดหนุนรายหัว จำนวน 11 คน ครูสอนเด็กพิเศษ จำนวน 1 คน ช่างครุภัณฑ์ 3 จำนวน 1 คน ลูกจ้างชั่วคราว(ภารโรง) จำนวน 1 คน รวม 62 คน ชาย 17 คน หญิง 44 คน มีอาคารเรียนถาวร จำนวน 5 หลัง 39 ห้องเรียน อาคารเรียนชั่วคราว (งบชุมชน) จำนวน 3 หลัง อาคารอเนกประสงค์จำนวน 1 ห้อง หอพักจำนวน 1 แห่ง ล้อม จำนวน 5 หลัง จำนวน 23 ที่นั่ง สนามฟุตบอล จำนวน 1 สนาม สนามวอลเลย์บอลจำนวน 1 สนาม สนาม บาสเกตบอล จำนวน 1 สนาม สนามตะกร้อ จำนวน 1 สนาม สนามเปตอง จำนวน 1 สนาม สวนสุขภาพ สนามเด็กเล่น จำนวน 1 แห่ง โรงเรียนบ้านง่อนหนองพะเนาว์มิตรภาพที่ 126 ได้รับคัดเลือกเป็นโรงเรียนแกนนำและต้นแบบ ดังนี้

- 1.โรงเรียนปฐมวัยต้นแบบของอำเภอสว่างแดนดิน
- 2.โรงเรียนปฐมวัยต้นแบบของอำเภอสว่างแดนดิน

- 3.โรงเรียนในโครงการระบบดี โรงเรียนคุณภาพ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
- 4.โรงเรียนในโครงการวิจัย ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (สกศ.) การ
จัดการความรู้ Knowledge Management (K.M.)
- 5.โรงเรียนนำร่องการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา พุทธศักราช 2552 ตามหลักสูตร
แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
- 6.โรงเรียนนำร่องการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ ของสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
- 7.โรงเรียนนำร่องการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ของสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
- 8.โรงเรียนต้นแบบโครงการรักการอ่าน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
- 9.โรงเรียนฝึกประสบการณ์นักศึกษาวิชาชีพระดับปริญญาตรีของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- 10.โรงเรียนผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรับการกระจายอำนาจสถานศึกษาประเภทที่ 1
- 11.โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับเพชรแบบบูรณาการ ประจำเขตตรวจราชการ
สาธารณสุข
ที่ 11
- 12.โรงเรียนฝึกประสบการณ์ของรองผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการสถานศึกษาก่อนบรรจุ
แต่งตั้ง
- 13.โรงเรียนนำร่องสำนักพลเมืองบนรากฐานประชาธิปไตย
- 14.โรงเรียนนำร่องการปฏิรูปในทศวรรษที่ 2 จุดเน้นการพัฒนาผู้เรียนสู่การปฏิบัติ

ทิศทางการจัดการศึกษา

โรงเรียนบ้านงอนหนองพะเนาภิรมย์ภาพที่ 126 ได้ระดมความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วน
เสียในการจัดการศึกษา ได้แก่ คณะครูบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน คณะกรรมการ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานผู้ปกครองนักเรียน ประชาชน ผู้ทรงคุณวุฒิ กำหนดทิศทางการจัด

การศึกษาโดยท้องถิ่นเพื่อท้องถิ่น ทั้งนี้ให้สอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษาของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน การศึกษาระดับชาติ จึงกำหนดกรอบและทิศทางการจัดการศึกษา ดังนี้

วิสัยทัศน์ (VISION)

ส่งเสริมให้มีสื่อการสอนที่หลากหลาย เน้นพัฒนาผู้เรียนให้มีสุขภาพดี มีความรู้คู่คุณธรรม นำมาประกอบอาชีพเพียง เคียงคู่เทคโนโลยีมีจิตสำนึกรักท้องถิ่น

พันธกิจ (MISSION)

1. พัฒนาการจัดหาและจัดทำสื่อการเรียนการสอนที่หลากหลายอย่างมีประสิทธิภาพ และมีคุณภาพ
2. ส่งเสริมพัฒนานักเรียนในการใช้สื่อเทคโนโลยี
3. พัฒนาหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้ มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและการประกันคุณภาพการศึกษา
4. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและเสริมสร้างสุขภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง
5. ส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีจิตสำนึกรักท้องถิ่น และปฏิบัติตนตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าประสงค์ (Corporate Objectives)

โรงเรียนมีบรรยากาศเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ที่น้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ มุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม นำเทคโนโลยีและสื่อที่หลากหลายมาใช้ประกอบการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เรียนมีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์แข็งแรงทั้งทางร่างกายและจิตใจ สามารถอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

เป้าประสงค์ย่อย

1. ผู้เรียนได้รับการศึกษาจบการศึกษาภาคบังคับมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยรายวิชาดังนี้

ภาษาไทย 70 %

สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 70%

คณิตศาสตร์ 70%

สุขศึกษาและพลศึกษา 80%

วิทยาศาสตร์ 70%

ศิลปะ 80%

ภาษาอังกฤษ 70%

การงานอาชีพและเทคโนโลยี 80%

คอมพิวเตอร์ 70%

ประวัติศาสตร์ 70%

2.ครูและบุคลากรทางการศึกษา นักเรียนเข้าค่ายอบรมการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม
อย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี

3.ผู้เรียนร้อยละ 100 มีการพัฒนาด้านสุขภาพ สุขนิสัย สุขภาพจิตที่ดี

4.ผู้เรียนร้อยละ 100 ปลอดภัยจากสารเสพติด

5.ครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างน้อย 2 เรื่อง/ปี

6.ครู ผู้บริหารมีศักยภาพและสมรรถนะต่อการจัดการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ผลการศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของโรงเรียน
(จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
และคณะครูโรงเรียนดีเด่น)

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างไร?

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ความเห็นว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษามีความสามารถ มีวุฒิภาวะ มีความมุ่งมั่น เป็นผู้ที่มั่งมีทั้งวัยวุฒิ คุณวุฒิ มีประสบการณ์ในการบริหาร พัฒนาบุคลากรและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีความรับผิดชอบ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีมาสู่โรงเรียน โรงเรียนมีการพัฒนาอย่างก้าวกระโดดและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

คณะครูและบุคลากร เห็นว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษามีความสามารถ มีวัยวุฒิ คุณวุฒิเหมาะสมในการเป็นผู้บริหารโรงเรียน มีประสบการณ์การบริหารงานมาก พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ จัดระบบบริการข้อมูลสารสนเทศ พัฒนาทีมงาน มุ่งความสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียน มีคุณธรรมจริยธรรม มีความสามารถในการสื่อสารและจูงใจครูให้ทำงาน เป็นผู้ที่มองอนาคตของโรงเรียนได้ดี สามารถวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาโรงเรียนได้ดี และเป็นผู้ที่ทำให้โรงเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น

ผู้บริหารสถานศึกษา ให้ความเห็นว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในสภาพปัจจุบันยังไม่ดีนัก ค่อนข้างล้มเหลว คิดว่าร้อยละ 20 ที่มีสมรรถนะตามเกณฑ์ที่ควรเป็น ผู้บริหารส่วนใหญ่รู้หน้าที่แต่ไม่ปฏิบัติ บริหารตามวัฒนธรรมเดิม ไม่มีเป้าหมายชัดเจนในการทำงาน หมายถึงเป้าหมายการทำงานของตัวเองในการพัฒนาการศึกษา ผู้บริหารถ้าพูดแล้วต้องทำจริง ต้องวิเคราะห์สภาพบริบทของโรงเรียนตนเองให้ออก และวางเป้าหมายให้ชัดเจนแล้วลงมือทำอย่างจริงจัง

2. สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันควรมีอะไรบ้าง?

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ความเห็นว่า เป็นหลักที่สำคัญสำหรับผู้บริหารโรงเรียนที่ต้องมีและใช้ในการพัฒนาโรงเรียน เช่น เป็นคนดีมีคุณธรรม ทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียน อำนวยการสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา และไม่ทำงานคนเดียวแต่รวบรวมลูกน้องทำงานด้วยกันเป็นที่ทีมงาน

คณะครู เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย จัดบริการข้อมูลสารสนเทศที่รวดเร็วทันกับการใช้งาน เป็นผู้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ

ผู้บริหารสถานศึกษา เห็นว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารการมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์หรือเป้าหมายมีความสำคัญและจำเป็น การอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆไม่ว่าจะเป็นด้านวิชาการ ด้านงานบุคคล ด้านแผนและงบประมาณ และด้านบริหารทั่วไป การทำงานเป็นทีมหรือการทำงานโดยคณะกรรมการ ที่โรงเรียนจะบริหารงานแบบโรงเรียนเล็กในโรงเรียนใหญ่ คือ แต่ละช่วงชั้นจะเป็นเหมือนโรงเรียนเล็กแห่งหนึ่ง มีครูใหญ่และหัวหน้าสายชั้นในการบริหารกันเอง การพัฒนาตนเองของผู้บริหารต้องมืออย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง และผู้บริหารจะต้องมีคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงาน

3. สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันควรมีอะไรบ้าง?

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ความเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความสามารถในการพัฒนาโรงเรียน มองการณ์ไกล วิเคราะห์สถานการณ์ต่างๆได้ดี สั่งการและสื่อสารกับครูในโรงเรียนได้ดี พัฒนาครูและคนในโรงเรียนอยู่เสมอ และเป็นผู้นำที่เปลี่ยนแปลงโรงเรียนในทิศทางที่ดีขึ้น

คณะครู เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความสามารถในการสื่อสาร สั่งงานได้ กระชับเข้าใจง่าย มีวิสัยทัศน์ในการทำงาน วิเคราะห์และสรุปงานได้ดี ส่งครูไปพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอทำให้ครูมีศักยภาพในการทำงานมากขึ้น และทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมากในโรงเรียน โดยเฉพาะการได้รับความเชื่อมั่นจากผู้ปกครองส่งนักเรียนมาเข้าเรียนมากขึ้น

ผู้บริหารสถานศึกษา ให้ความเห็นว่า สมรรถนะประจำสายงานเริ่มตั้งแต่ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์มองอนาคตในการพัฒนาการศึกษาวิเคราะห์สังเคราะห์สภาพบริบทโรงเรียนของตนเองให้ได้ ต้องจูงใจโน้มน้าวครูและบุคลากรให้ทำงานอย่างเต็มที่ และส่งบุคลากรเข้าอบรมพัฒนาในงานแต่ละด้านอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง และที่สำคัญผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ กล้าคิดกล้าทำกล้านำการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาการศึกษาในโรงเรียน

4. ภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ควรมีอะไรบ้าง?

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ความเห็นว่า อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหาร และการอบรมทางการบริหารโรงเรียนมีความสำคัญและจำเป็นสำหรับผู้บริหารโรงเรียน เพราะจะทำให้ผู้บริหารทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คณะครู ให้ความเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีอายุเหมาะสม และโดยทั่วไปควรมีอายุอย่างน้อย 35 ปีขึ้นไป เพราะจะทำให้มีความสุขรอบคอบมากขึ้น มีการศึกษาทางด้านการบริหารระดับปริญญาโท พัฒนาตนเองด้วยการอบรมอยู่เสมอ ควรได้ผ่านการฝึกงานด้านการบริหารโรงเรียนหรือเป็นผู้ช่วยผู้บริหารมาก่อน

ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นว่า เรื่องอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์บริหาร และการอบรมทางการบริหารยังมีความจำเป็นต่อการบริหารงานและการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่มาก โดยเฉพาะโรงเรียนแห่งนี้เป็นโรงเรียนที่ฝึกผู้บริหารก่อนรับการบรรจุแต่งตั้ง อย่างน้อยคนที่จะเป็นผู้บริหารต้องมีอายุพอสมควรมีประสบการณ์ในการฝึกปฏิบัติในโรงเรียนจริงก่อนบรรจุ

5.สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันควรมีอะไรบ้าง?

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ความเห็นว่า โรงเรียนต้องจัดแบ่งงานให้มีความชัดเจน เหมาะสมกับความสามารถของครูและบุคลากรอื่น ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีทั้งบารมีและมีบุญคุณต่อครูและผู้ปกครองในชุมชน มีความเที่ยงตรง และสนิทสนมกับครูในโรงเรียน

คณะครู เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ประพฤติตน วางตนให้เกิดคติคณะครู และผู้ร่วมงาน มีการแบ่งงานครูตามความสามารถ ความถนัด ความสนใจ สามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชนอย่างสม่ำเสมอ

ผู้บริหารสถานศึกษา เห็นว่า ความสัมพันธ์ของผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาต้องเป็นในเชิงบวก และผู้บริหารต้องตกลงกับครูบุคลากรให้ชัดเจนในเป้าหมายการทำงาน โรงเรียนต้องจัดโครงสร้างชัดเจนในเรื่องตำแหน่ง บทบาทหน้าที่และใช้แผนในการดำเนินงาน การใช้อำนาจของผู้บริหารต้องชัดเจน ถึงเวลาต้องทำก็ต้องทำอย่างตรงไปตรงมา และที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่โรงเรียนทำคือสภาพบริหารของโรงเรียน โดยให้ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นประธานสภา ผู้นำชุมชน ผู้ปกครอง ครูเข้าร่วมเพื่อดูแลควบคุมการบริหารงานต่างๆของโรงเรียนอีกชั้นหนึ่ง

6. ประสิทธิภาพของโรงเรียน หรือความสำเร็จของโรงเรียนพิจารณาได้จากองค์ประกอบใดบ้าง?

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ความเห็นว่า โรงเรียนเป็นสถาบันที่จัดการศึกษา ดังนั้น ความสำเร็จของโรงเรียนจึงดูที่ตัวนักเรียนว่ามีคุณภาพมากน้อยเพียงใด สภาพแวดล้อมในโรงเรียน การจัดการเรียนในโรงเรียน ครูและบุคลากรมีการพัฒนาอยู่เสมอ นอกจากนี้ชุมชนส่วนใหญ่ให้การยอมรับและชื่นชมโรงเรียน

คณะครู เห็นว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน พิจารณาได้จากตัวนักเรียน ทั้งด้านคุณลักษณะ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความประพฤติ ความสมบูรณ์ของร่างกาย มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ หลักสูตรสถานศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐาน ครูและบุคลากรมีการพัฒนาอยู่เสมอ บรรยากาศในโรงเรียนสะอาด ร่มรื่น อาคารสถานที่เพียงพอ และชุมชนให้การสนับสนุนโรงเรียน

ผู้บริหารสถานศึกษา เห็นว่า สิ่งสำคัญที่สุดคือด้านตัวนักเรียน จะต้องเป็นไปตามมาตรฐานคุณภาพที่วางไว้ ผู้ปกครองหรือที่อื่นจึงจะยอมรับและส่งลูกหลานเข้ามาเรียน ที่โรงเรียนแห่งนี้มีนักเรียนมาจากนอกเขตบริหารถึง 72 หมู่บ้าน การจัดการเรียนการสอนต้องมีคุณภาพโดยที่นี้จัดทำโครงการห้องเรียนคุณภาพ ด้านครูและบุคลากรต้องมีคุณภาพตามตัวชี้วัดที่ได้ตกลงกันได้ มีการกำกับติดตามประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ ด้านบรรยากาศสิ่งแวดล้อมต้องเหมาะสมและเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน ปีนี้ก็ได้งบประมาณก่อสร้างอาคารเพิ่มเติมอีก 23 ล้านบาทเพราะเด็กนักเรียนในโรงเรียนนี้มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในช่วงปีนี้โดยตลอดและที่สำคัญคือต้องให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาตามบทบาทหน้าที่ของเขาและในบางครั้งก็เป็นเทคนิคในการบริหารโรงเรียนของบริหารด้วยในการช่วยเหลือของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทำให้ผู้บริหารเบาแรงลงมาก

7. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพของโรงเรียนมีอะไรบ้าง?

คณะกรรมการสถานศึกษา ให้ความเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถ มีทักษะทางการบริหารและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคน กล้าที่จะเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษาในทิศทางที่ดีขึ้นเรื่อยๆ

คณะครู เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความสามารถในการนำโรงเรียนไปสู่ทิศทางการที่ดีขึ้น เป็นผู้มีสมรรถนะสูงในการบริหารงานโรงเรียนทำให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จ

ผู้บริหารสถานศึกษา เห็นว่า ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำ ชักจูงให้ใช้วิธีการที่จะทำให้ครูและบุคลากรทำงานอย่างมีคุณภาพจนทำให้นักเรียนมีคุณภาพ ทำให้ครูมีความรับผิดชอบสูงต่อหน้าที่ ต้องทำให้เกิดภาพเชิงบวก ไม่มีคำว่ายากสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ต้องสอนงานครูให้ได้ และการแก้ปัญหาหรือการพัฒนาการศึกษาต้องทำให้เหมาะสมตามบริบทของโรงเรียนตนเอง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก ช

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความ

กับวัตถุประสงค์ (IOC) ของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)									IOC
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
ตอนที่ 5.3 ด้านครูและบุคลากร										
11.โรงเรียนคัดเลือกครูที่มีความรู้ความสามารถตรงกับรายวิชาที่สอนเข้าปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
12.โรงเรียนพัฒนาครูและบุคลากรให้ตระหนักมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
13.โรงเรียนจัดให้ครูได้ใช้สื่อในการจัดการเรียนการสอนอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
14.โรงเรียนส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนเต็มศักยภาพให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
15.โรงเรียนมีแผนในการพัฒนาครูและบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
ตอนที่ 5.4 ด้านผู้เรียน										
16.นักเรียนเป็นผู้มีคุณลักษณะพึงประสงค์ตามที่หลักสูตรสถานศึกษากำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
17.นักเรียนมีสมรรถนะเป็นไปตามที่หลักสูตรสถานศึกษากำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
18.นักเรียนมีความรู้ความสามารถและมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
19.นักเรียนมีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดี และเป็นสมาชิกที่ดีในสังคม	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	1
20.นักเรียนสามารถอยู่ในครอบครัวและสังคมได้อย่างมีความสุข	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	0	+1	0.8

ภาคผนวก ซ

คำอำนาจจำแนก และความเที่ยงของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ค่าอำนาจจำแนก และความเที่ยงของแบบทดสอบ

1. ด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง

ข้อที่	อำนาจจำแนก	ข้อที่	อำนาจจำแนก
1	0.71	11	0.56
2	0.27	12	0.62
3	0.81	13	0.62
4	0.50	14	0.86
5	0.72	15	0.77
6	0.51	16	0.80
7	0.53	17	0.75
8	0.57	18	0.72
9	0.57	19	0.72
10	0.53		
ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.27 – 0.86		ค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.92	

2.ด้านสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อที่	อำนาจจำแนก	ข้อที่	อำนาจจำแนก
1	0.62	13	0.57
2	0.65	14	0.58
3	0.72	15	0.80
4	0.26	16	0.77
5	0.83	17	0.77
6	0.44	18	0.72
7	0.61	19	0.67
8	0.45	20	0.65
9	0.51	21	0.55
10	0.48	22	0.48
11	0.47	23	0.59
12	0.49	24	0.61
ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.26 – 0.82		ค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.92	

3. ด้านสมรรถนะประจำสายงานผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อที่	อำนาจจำแนก	ข้อที่	อำนาจจำแนก
1	0.79	13	0.49
2	0.76	14	0.58
3	0.70	15	0.61
4	0.72	16	0.65
5	0.66	17	0.74
6	0.63	18	0.71
7	0.53	19	0.70
8	0.60	20	0.67
9	0.47	21	0.63
10	0.49	22	0.57
11	0.48	23	0.63
12	0.41	24	0.68
ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.41 – 0.79		ค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.94	

4.ด้านประสิทธิผลของโรงเรียน

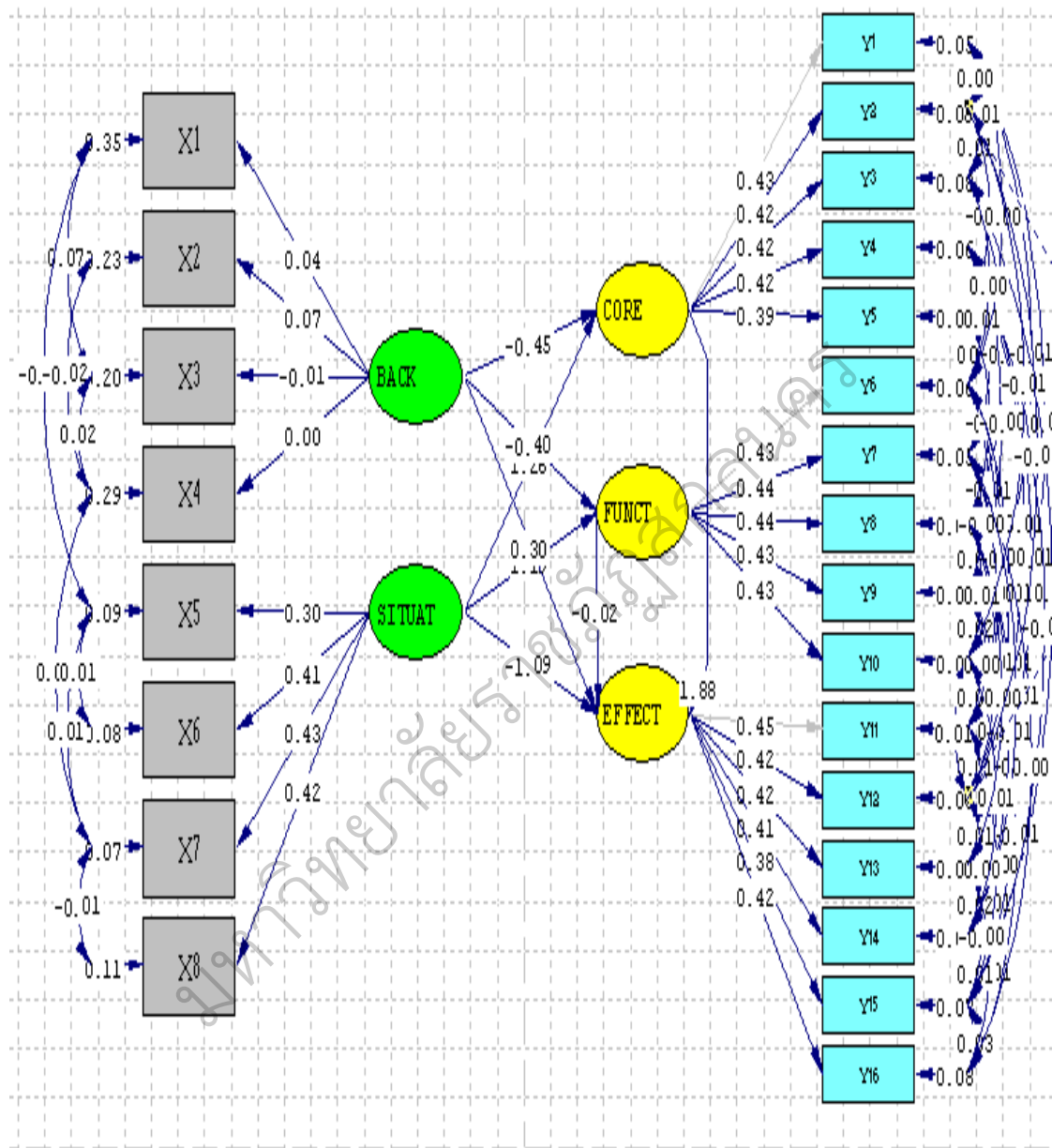
ข้อที่	อำนาจจำแนก	ข้อที่	อำนาจจำแนก
1	0.50	15	0.71
2	0.46	16	0.83
3	0.57	17	0.49
4	0.56	18	0.62
5	0.59	19	0.43
6	0.75	20	0.55
7	0.75	21	0.48
8	0.74	22	0.45
9	0.65	23	0.49
10	0.67	24	0.56
11	0.61	25	0.65
12	0.57	26	0.78
13	0.61	27	0.76
14	0.64	28	0.75
ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.43 – 0.80		ค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.94	

ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

หลังปรับโมเดล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี



Chi-Square=361.98, df=181, P-value=0.25, RMSEA=0.41

DATE: 8/19/2012
TIME: 11:26

L I S R E L 8.72

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by
Scientific Software International, Inc.
7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100
Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.
Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140
Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-

2005

Use of this program is subject to the terms specified in
the

Universal Copyright Convention.
Website: www.ssicentral.com

TI SEM

Covariance Matrix

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	
Y6	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Y1	0.24					
Y2	0.19	0.26				
Y3	0.19	0.19	0.26			
Y4	0.18	0.18	0.18	0.24		
Y5	0.17	0.16	0.16	0.16	0.22	
Y6	0.19	0.18	0.19	0.19	0.19	
0.25						
Y7	0.18	0.18	0.19	0.20	0.17	
0.19						
Y8	0.18	0.18	0.16	0.19	0.16	
0.19						
Y9	0.18	0.17	0.17	0.18	0.17	
0.18						
Y10	0.17	0.17	0.17	0.18	0.16	
0.18						
Y11	0.18	0.18	0.18	0.18	0.16	
0.18						
Y12	0.16	0.16	0.17	0.18	0.15	
0.17						

0.17	Y13	0.17	0.17	0.16	0.16	0.15
0.16	Y14	0.17	0.16	0.16	0.16	0.14
0.15	Y15	0.15	0.16	0.16	0.15	0.13
0.17	Y16	0.17	0.17	0.17	0.17	0.15
0.02	X1	0.00	0.02	0.01	0.00	0.01
0.02	X2	0.01	0.01	0.02	0.02	0.02
-0.01	X3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
-0.01	X4	-0.01	-0.01	0.00	-0.01	-0.01
0.12	X5	0.13	0.11	0.12	0.13	0.12
0.17	X6	0.17	0.17	0.16	0.17	0.15
0.18	X7	0.18	0.18	0.18	0.17	0.17
0.17	X8	0.17	0.18	0.17	0.17	0.15

Covariance Matrix

	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	
Y12	-----	-----	-----	-----	-----	

0.26	Y7	0.25				
0.19	Y8	0.20	0.27			
0.18	Y9	0.19	0.20	0.26		
0.16	Y10	0.19	0.20	0.21	0.26	
0.18	Y11	0.19	0.19	0.19	0.20	0.26
0.01	Y12	0.18	0.18	0.18	0.19	0.21
0.26	Y13	0.17	0.18	0.18	0.17	0.19
0.19	Y14	0.16	0.16	0.16	0.17	0.18
0.18	Y15	0.16	0.15	0.16	0.16	0.17
0.16	Y16	0.18	0.17	0.16	0.17	0.19
0.18	X1	0.00	-0.01	0.01	0.00	0.01
-0.01	X2	0.02	0.01	0.02	0.01	0.01
0.02	X3	0.00	0.00	0.00	-0.02	0.00
0.01						

-0.01	X4	-0.01	0.00	0.00	0.00	0.00
	X5	0.12	0.12	0.10	0.11	0.12
0.12	X6	0.17	0.17	0.16	0.17	0.17
0.16	X7	0.17	0.17	0.18	0.17	0.17
0.15	X8	0.17	0.17	0.16	0.16	0.17
0.16						

Covariance Matrix

		Y13	Y14	Y15	Y16	X1
X2		-----	-----	-----	-----	-----

	Y13	0.25				
	Y14	0.19	0.23			
	Y15	0.16	0.17	0.22		
	Y16	0.17	0.18	0.19	0.26	
	X1	-0.01	0.01	0.00	0.01	0.35
	X2	0.02	0.02	0.00	0.00	0.02
0.23	X3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.07
0.00	X4	0.00	0.00	0.01	0.00	-0.02
-0.02	X5	0.12	0.11	0.10	0.12	-0.02
0.01	X6	0.16	0.15	0.14	0.15	0.01
0.02	X7	0.17	0.17	0.15	0.16	0.01
0.03	X8	0.16	0.17	0.17	0.18	0.00
0.02						

Covariance Matrix

		X3	X4	X5	X6	X7
X8		-----	-----	-----	-----	-----

	X3	0.20				
	X4	0.02	0.29			
	X5	0.00	0.00	0.18		
	X6	-0.01	-0.01	0.13	0.25	
	X7	0.00	0.01	0.14	0.18	0.26
	X8	0.00	0.01	0.12	0.18	0.17
0.29						

TI SEM

Number of Iterations = 18

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

Measurement Equations

Y1 = 0.43*CORE,	Errorvar.= 0.052	, R ² = 0.78
	(0.0035)	
	14.85	
Y2 = 0.42*CORE,	Errorvar.= 0.081	, R ² = 0.68
	(0.015)	(0.0051)
	27.88	15.83
Y3 = 0.42*CORE,	Errorvar.= 0.082	, R ² = 0.69
	(0.015)	(0.0052)
	27.98	15.77
Y4 = 0.42*CORE,	Errorvar.= 0.064	, R ² = 0.74
	(0.014)	(0.0041)
	30.19	15.54
Y5 = 0.39*CORE,	Errorvar.= 0.075	, R ² = 0.66
	(0.014)	(0.0047)
	27.09	15.95
Y6 = 0.43*FUNCT,	Errorvar.= 0.060	, R ² = 0.76
	(0.0042)	
	14.42	
Y7 = 0.44*FUNCT,	Errorvar.= 0.054	, R ² = 0.78
	(0.014)	(0.0036)
	30.97	14.86
Y8 = 0.44*FUNCT,	Errorvar.= 0.069	, R ² = 0.74
	(0.015)	(0.0046)
	29.03	15.24
Y9 = 0.43*FUNCT,	Errorvar.= 0.069	, R ² = 0.73
	(0.016)	(0.0048)
	27.51	14.48
Y10 = 0.43*FUNCT,	Errorvar.= 0.070	, R ² = 0.73
	(0.016)	(0.0047)
	26.90	14.89

$Y_{11} = 0.45 \cdot \text{EFFECT}$, Errorvar.= 0.050 , $R^2 = 0.80$
 (0.0041)
 12.28

$Y_{12} = 0.42 \cdot \text{EFFECT}$, Errorvar.= 0.077 , $R^2 = 0.70$
 (0.013) (0.0053)
 32.30 14.58

$Y_{13} = 0.42 \cdot \text{EFFECT}$, Errorvar.= 0.070 , $R^2 = 0.72$
 (0.014) (0.0048)
 28.98 14.47

$Y_{14} = 0.41 \cdot \text{EFFECT}$, Errorvar.= 0.060 , $R^2 = 0.74$
 (0.014) (0.0044)
 28.63 13.64

$Y_{15} = 0.38 \cdot \text{EFFECT}$, Errorvar.= 0.070 , $R^2 = 0.68$
 (0.014) (0.0050)
 26.70 14.12

$Y_{16} = 0.42 \cdot \text{EFFECT}$, Errorvar.= 0.083 , $R^2 = 0.69$
 (0.015) (0.0055)
 27.83 15.09

$X_1 = 0.039 \cdot \text{BACK}$, Errorvar.= 0.35 , $R^2 = 0.0042$
 (0.034) (0.020)
 1.14 17.25

$X_2 = 0.074 \cdot \text{BACK}$, Errorvar.= 0.23 , $R^2 = 0.024$
 (0.029) (0.013)
 2.52 16.78

$X_3 = -0.012 \cdot \text{BACK}$, Errorvar.= 0.20 , $R^2 = 0.00076$
 (0.024) (0.011)
 -0.50 17.30

$X_4 = 0.00044 \cdot \text{BACK}$, Errorvar.= 0.29 , $R^2 = 0.00$
 (0.029) (0.017)
 0.015 17.31

$X_5 = 0.30 \cdot \text{SITUAT}$, Errorvar.= 0.091 , $R^2 = 0.50$
 (0.015) (0.0057)
 19.59 16.06

$X_6 = 0.41 \cdot \text{SITUAT}$, Errorvar.= 0.080 , $R^2 = 0.68$
 (0.017) (0.0055)
 24.30 14.55

$$X7 = 0.43 \cdot \text{SITUAT}, \text{ Errorvar.} = 0.075, R^2 = 0.71$$

(0.017)	(0.0053)
25.23	14.02

$$X8 = 0.42 \cdot \text{SITUAT}, \text{ Errorvar.} = 0.11, R^2 = 0.61$$

(0.019)	(0.0073)
22.30	15.37

$$\text{Error Covariance for Y3 and Y2} = 0.012$$

(0.0037)
3.21

$$\text{Error Covariance for Y6 and Y5} = 0.019$$

(0.0034)
5.80

$$\text{Error Covariance for Y7 and Y4} = 0.013$$

(0.0028)
4.61

$$\text{Error Covariance for Y8 and Y3} = -0.02$$

(0.0033)
-6.12

$$\text{Error Covariance for Y8 and Y5} = -0.01$$

(0.0031)
-3.23

$$\text{Error Covariance for Y9 and Y4} = 0.00$$

(0.0027)
-1.05

$$\text{Error Covariance for Y9 and Y6} = -0.01$$

(0.0029)
-2.04

$$\text{Error Covariance for Y9 and Y8} = 0.0086$$

(0.0032)
2.68

$$\text{Error Covariance for Y10 and Y1} = -0.01$$

(0.0028)
-4.67

$$\text{Error Covariance for Y10 and Y6} = -0.01$$

(0.0030)
-3.18

$$\text{Error Covariance for Y10 and Y9} = 0.016$$

(0.0034)
4.76

Error Covariance for Y11 and Y6 = 0.00
(0.0025)
-1.73

Error Covariance for Y12 and Y1 = -0.01
(0.0027)
-4.09

Error Covariance for Y12 and Y4 = 0.012
(0.0029)
4.03

Error Covariance for Y12 and Y10 = 0.0082
(0.0030)
2.77

Error Covariance for Y12 and Y11 = 0.014
(0.0033)
4.22

Error Covariance for Y13 and Y4 = -0.01
(0.0029)
-2.32

Error Covariance for Y13 and Y7 = -0.01
(0.0026)
-2.80

Error Covariance for Y13 and Y9 = 0.012
(0.0028)
4.24

Error Covariance for Y13 and Y12 = 0.013
(0.0032)
4.14

Error Covariance for Y14 and Y8 = -0.01
(0.0028)
-3.19

Error Covariance for Y14 and Y11 = -0.01
(0.0027)
-2.53

Error Covariance for Y14 and Y13 = 0.016
(0.0032)
5.03

Error Covariance for Y15 and Y3 = 0.0072
(0.0030)
2.41

Error Covariance for Y15 and Y4 = -0.01
 (0.0026)
 -2.66

Error Covariance for Y15 and Y8 = -0.01
 (0.0029)
 -2.81

Error Covariance for Y15 and Y11 = 0.00
 (0.0030)
 -1.25

Error Covariance for Y15 and Y12 = -0.01
 (0.0031)
 -2.54

Error Covariance for Y15 and Y14 = 0.012
 (0.0030)
 4.01

Error Covariance for Y16 and Y9 = -0.01
 (0.0030)
 -2.59

Error Covariance for Y16 and Y13 = -0.01
 (0.0031)
 -1.98

Error Covariance for Y16 and Y15 = 0.026
 (0.0039)
 6.57

Error Covariance for X3 and X1 = 0.068
 (0.011)
 6.17

Error Covariance for X5 and X1 = -0.02
 (0.0075)
 -3.02

Structural Equations

CORE = - 0.45*BACK + 1.26*SITUAT, Errorvar.= -0.036 , R² = 0.98
 (0.18) (0.21) (0.051)
 -2.54 6.12 -0.71

FUNCT = - 0.40*BACK + 1.19*SITUAT, Errorvar.= 0.080 , R² = 0.92
 (0.13) (0.16) (0.042)
 -3.21 7.57 1.93

EFFECT = 1.88*CORE - 0.020*FUNCT + 0.30*BACK - 1.09*SITUAT,
 Errorvar.= 0.16 , R² = 0.84
 (2.33) (0.71) (0.55) (2.03)
 (0.10)
 1.58 0.81 -0.028 0.55 -0.53

Reduced Form Equations

CORE = - 0.45*BACK + 1.26*SITUAT, Errorvar.= -0.036, R² = 0.99
 (0.18) (0.21)
 -2.54 6.12
 FUNCT = - 0.40*BACK + 1.19*SITUAT, Errorvar.= 0.080, R² = 0.92
 (0.13) (0.16)
 -3.21 7.57
 EFFECT = - 0.54*BACK + 1.26*SITUAT, Errorvar.= 0.035, R² = 0.97
 (0.31) (0.30)
 -1.72 4.15

Correlation Matrix of Independent Variables

	BACK	SITUAT
BACK	1.00	
SITUAT	0.67 (0.21) 3.18	1.00

Covariance Matrix of Latent Variables

	CORE	FUNCT	EFFECT	BACK	SITUAT
CORE	1.00				
FUNCT	0.99	1.02			
EFFECT	0.93	0.95	1.01		
BACK	0.39	0.39	0.31	1.00	
SITUAT	0.96	0.92	0.90	0.67	1.00

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 181
 Minimum Fit Function Chi-Square = 387.90 (P = 0.23)
 Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 361.98 (P = 0.25)
 Chi-Square Difference with 1 Degree of Freedom = 735.86 (P = 0.028)
 Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 180.98
 90 Percent Confidence Interval for NCP = (130.63 ; 239.12)

Minimum Fit Function Value = 0.65
 Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.30
 90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.22 ; 0.40)
 Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.041
 90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.035 ; 0.047)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.99

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 1.00
 90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.92 ; 1.10)
 ECVI for Saturated Model = 1.00
 ECVI for Independence Model = 86.35

Chi-Square for Independence Model with 276 Degrees of Freedom = 51673.90

Independence AIC = 51721.90
 Model AIC = 599.98
 Saturated AIC = 600.00
 Independence CAIC = 51851.42
 Model CAIC = 1142.22
 Saturated CAIC = 2219.08

Normed Fit Index (NFI) = 0.99
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.99
 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.65
 Comparative Fit Index (CFI) = 1.00
 Incremental Fit Index (IFI) = 1.00
 Relative Fit Index (RFI) = 0.99

Critical N (CN) = 353.35

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.0050
 Standardized RMR = 0.020
 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.95
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.92
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.57

TI SEM

Fitted Covariance Matrix

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
Y6	0.24				
Y1	0.24				
Y2	0.18	0.26			
Y3	0.18	0.19	0.26		
Y4	0.18	0.18	0.18	0.24	
Y5	0.17	0.16	0.16	0.16	0.22
Y6	0.19	0.18	0.18	0.18	0.18
0.25					
Y7	0.19	0.18	0.18	0.20	0.17
0.19					
Y8	0.19	0.18	0.16	0.18	0.16
0.19					
Y9	0.18	0.18	0.18	0.18	0.16
0.18					
Y10	0.17	0.18	0.18	0.18	0.16
0.18					
Y11	0.18	0.18	0.18	0.18	0.16
0.18					
Y12	0.16	0.16	0.17	0.18	0.15
0.17					
Y13	0.17	0.16	0.17	0.16	0.15
0.17					
Y14	0.17	0.16	0.16	0.16	0.15
0.17					
Y15	0.16	0.15	0.16	0.15	0.14
0.16					
Y16	0.17	0.17	0.17	0.17	0.15
0.17					
X1	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01
0.01					
X2	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01
0.01					
X3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
0.00					
X4	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
0.00					
X5	0.13	0.12	0.12	0.12	0.11
0.12					
X6	0.17	0.17	0.17	0.17	0.15
0.17					
X7	0.18	0.17	0.18	0.18	0.16
0.17					
X8	0.17	0.17	0.17	0.17	0.15
0.17					

Fitted Covariance Matrix

	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	
Y12						
Y7	0.25					
Y8	0.20	0.26				
Y9	0.19	0.20	0.26			
Y10	0.19	0.19	0.21	0.26		
Y11	0.19	0.19	0.18	0.18	0.26	
Y12	0.18	0.18	0.17	0.18	0.21	
0.26						
Y13	0.17	0.17	0.18	0.17	0.19	
0.19						
Y14	0.17	0.16	0.17	0.17	0.18	
0.18						
Y15	0.16	0.15	0.16	0.16	0.17	
0.16						
Y16	0.18	0.18	0.17	0.17	0.19	
0.18						
X1	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	
0.00						
X2	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	
0.01						
X3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
0.00						
X4	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
0.00						
X5	0.12	0.12	0.12	0.12	0.12	
0.12						
X6	0.17	0.17	0.16	0.16	0.17	
0.16						
X7	0.17	0.17	0.17	0.17	0.18	
0.16						
X8	0.17	0.17	0.17	0.17	0.17	
0.16						

Fitted Covariance Matrix

	Y13	Y14	Y15	Y16	X1	
X2						
Y13	0.25					
Y14	0.19	0.23				
Y15	0.16	0.17	0.22			
Y16	0.17	0.18	0.19	0.26		
X1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.35	
X2	0.01	0.01	0.01	0.01	0.00	
0.23						

0.00	X3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.07
0.00	X4	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
0.02	X5	0.11	0.11	0.11	0.12	-0.01
0.02	X6	0.16	0.15	0.14	0.16	0.01
0.02	X7	0.16	0.16	0.15	0.17	0.01
0.02	X8	0.16	0.16	0.14	0.16	0.01

Fitted Covariance Matrix

	X3	X4	X5	X6	X7
X8	-----	-----	-----	-----	-----

X3	0.20				
X4	0.00	0.29			
X5	0.00	0.00	0.18		
X6	0.00	0.00	0.13	0.25	
X7	0.00	0.00	0.13	0.18	0.26
X8	0.00	0.00	0.13	0.17	0.18

0.29

Fitted Residuals

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
Y6	-----	-----	-----	-----	-----

Y1	0.00				
Y2	0.01	0.00			
Y3	0.01	0.00	0.00		
Y4	0.00	0.00	0.00	0.00	
Y5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Y6	0.01	0.00	0.01	0.01	0.00
0.00					
0.00	Y7	0.00	0.00	0.00	0.00
-0.01	Y8	0.00	-0.01	0.00	0.00
0.00	Y9	0.00	0.00	-0.01	0.00
0.00	Y10	0.00	-0.01	-0.01	0.00
0.00	Y11	0.00	0.00	0.00	0.00
-0.01	Y12	0.00	0.00	0.00	0.00

0.00	Y13	0.00	0.01	0.00	0.00	0.00
-0.01	Y14	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
-0.01	Y15	0.00	0.01	0.00	0.00	0.00
0.00	Y16	-0.01	0.00	0.00	0.01	0.00
0.01	X1	-0.01	0.01	0.00	-0.01	0.01
0.00	X2	0.00	0.00	0.01	0.00	0.01
0.00	X3	0.00	0.01	0.00	0.00	0.01
-0.01	X4	-0.01	-0.01	0.00	-0.01	-0.01
0.00	X5	0.00	-0.02	0.00	0.00	0.01
0.01	X6	0.00	0.00	-0.01	0.00	0.00
0.00	X7	0.00	0.00	0.00	-0.01	0.01
0.00	X8	0.00	0.01	0.00	0.00	0.00

Fitted Residuals

	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11
Y12	-----	-----	-----	-----	-----

Y7	0.00				
Y8	0.00	0.00			
Y9	0.00	0.00	0.00		
Y10	0.00	0.01	0.00	0.00	
Y11	0.01	0.00	0.01	0.01	0.00
Y12	0.00	0.01	0.00	0.01	0.00
0.00	Y13	0.00	0.00	0.00	0.00
0.00	Y14	-0.01	0.00	0.00	0.01
0.00	Y15	0.00	0.00	0.00	0.00
0.00	Y16	0.00	-0.01	0.00	0.00
-0.02	X1	0.00	-0.01	0.00	-0.01
0.01	X2	0.00	0.00	0.01	0.00
0.01	X3	0.01	0.00	0.00	-0.01

-0.01	X4	-0.01	0.00	0.00	0.00	0.00
0.00	X5	0.00	0.00	-0.02	-0.01	-0.01
0.01	X6	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00
-0.01	X7	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
0.00	X8	0.01	0.00	-0.01	-0.01	0.00

Fitted Residuals

		Y13	Y14	Y15	Y16	X1
X2		-----	-----	-----	-----	-----

	Y13	0.00				
	Y14	0.00	0.00			
	Y15	0.00	0.00	0.00		
	Y16	0.00	0.00	0.00	0.00	
	X1	-0.01	0.00	0.00	0.00	0.00
	X2	0.01	0.01	-0.01	-0.01	0.02
0.00	X3	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00
0.00	X4	0.00	0.00	0.01	0.00	-0.02
-0.02	X5	0.00	-0.01	0.00	0.00	0.00
-0.01	X6	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00
0.00	X7	0.01	0.01	0.00	-0.01	0.00
0.01	X8	0.00	0.02	0.02	0.02	-0.01
0.00						

Fitted Residuals

		X3	X4	X5	X6	X7
X8		-----	-----	-----	-----	-----

	X3	0.00				
	X4	0.02	0.00			
	X5	0.00	0.00	0.00		
	X6	0.00	-0.01	0.00	0.00	
	X7	0.01	0.01	0.00	0.00	0.00
	X8	0.01	0.01	0.00	0.00	-0.01
0.00						

Summary Statistics for Fitted Residuals

Smallest Fitted Residual = -0.02
 Median Fitted Residual = 0.00
 Largest Fitted Residual = 0.02

Stemleaf Plot

```

-18|96
-16|25
-14|5
-12|063
-10|08551000
- 8|9875474330
- 6|996639730
- 4|99833100098888633220
- 2|988887655522221099887666555444222111111000
- 0|9999886422222111100008777666555443333222211100000000000
0|1123333344444555555666668888899999012222223334555667789999
2|112223779023334666777788899
4|003466777880012345566677899
6|022334446689336
8|1456916
10|499123
12|5
14|3
16|3
18|
20|369

```

Standardized Residuals

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
Y1	1.40					
Y2	1.72	- -				
Y3	1.60	1.85	1.41			
Y4	-1.03	0.59	-0.25	-0.57		
Y5	0.53	-1.32	0.43	-0.40	1.65	
Y6	1.31	-0.70	1.27	1.57	1.66	
Y7	-1.10	-1.45	0.71	1.37	-0.07	
Y8	-1.11	-1.70	-1.03	0.82	-0.54	
Y9	-0.80	-0.96	-1.94	-1.26	1.15	
Y10	-1.64	-1.34	-1.22	-0.46	-0.82	

-1.76	Y11	-1.08	0.53	-0.73	0.11	-1.05
-1.76	Y12	-1.41	-0.74	-0.20	0.33	-0.13
-1.48	Y13	0.01	1.14	-0.92	0.22	-0.77
-1.50	Y14	-0.42	1.00	0.11	-0.82	-1.55
-1.58	Y15	-0.78	1.16	1.03	1.05	-1.51
-0.56	Y16	-1.65	0.98	1.01	1.69	-0.06
0.94	X1	-1.12	1.08	0.38	-1.05	0.59
0.49	X2	0.29	-0.47	1.05	0.73	0.96
-0.39	X3	-0.15	0.78	0.44	0.23	0.81
-1.01	X4	-0.84	-1.00	0.37	-0.62	-0.73
0.05	X5	0.00	-1.36	-0.16	1.06	1.26
1.60	X6	-0.27	0.69	-1.02	-1.09	0.41
1.25	X7	0.70	1.47	0.95	-1.10	1.70
0.93	X8	-0.17	1.70	0.84	-0.84	-0.56

Standardized Residuals

	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	
Y12	-----	-----	-----	-----	-----	-----

	Y7	1.72				
	Y8	1.40	0.72			
	Y9	0.02	1.53	1.45		
	Y10	0.41	1.61	1.05	1.44	
	Y11	1.40	1.02	1.27	1.60	1.71
	Y12	0.37	1.59	1.51	1.44	1.23
1.32	Y13	-1.35	1.53	0.03	0.29	-0.61
0.45	Y14	-1.11	-0.73	-1.69	1.66	0.45
0.63	Y15	0.04	-1.51	0.63	-0.08	0.05
0.33	Y16	1.26	-1.24	-0.24	-0.77	-0.65
0.48	X1	-0.42	-1.21	-0.11	-0.90	0.07
-1.83						

1.50	X2	0.42	-0.73	1.31	0.14	-0.15
0.77	X3	0.65	0.51	0.15	-1.58	0.19
-1.03	X4	-0.86	0.09	0.46	-0.37	-0.23
-0.14	X5	-1.13	-0.94	-1.43	-1.10	-1.76
1.54	X6	1.11	-0.34	-0.63	0.39	-0.67
-1.43	X7	-1.17	-0.82	1.10	0.14	-1.35
-0.47	X8	1.53	1.17	-1.35	-1.27	-1.24

Standardized Residuals

	Y13	Y14	Y15	Y16	X1
X2	-----	-----	-----	-----	-----

Y13	0.38				
Y14	-0.15	-0.39			
Y15	-0.24	0.86	0.65		
Y16	-0.12	1.60	0.50	-1.31	
X1	-0.98	0.35	-0.11	0.05	0.51
X2	1.15	1.52	-0.87	-0.85	1.71
--					
X3	0.65	0.57	-0.26	0.43	0.67
-0.38					
X4	0.09	-0.04	1.13	-0.15	-1.43
-1.67					
X5	0.50	-1.32	-1.28	0.21	-0.64
-0.92					
X6	1.43	-0.29	-0.92	-0.94	-0.24
-0.44					
X7	1.57	1.72	-0.58	-2.32	-0.63
1.40					
X8	-0.23	1.70	1.22	1.62	-0.67
0.33					

Standardized Residuals

	X3	X4	X5	X6	X7
X8	-----	-----	-----	-----	-----

X3	--				
X4	1.67	--			
X5	-0.32	-0.52	0.64		
X6	-0.34	-1.33	1.54	--	
X7	1.13	1.09	1.56	-0.13	--

- - X8 0.80 0.70 -0.94 1.23 -1.59

Summary Statistics for Standardized Residuals

Smallest Standardized Residual = -1.83
 Median Standardized Residual = 0.00
 Largest Standardized Residual = 1.72

Stemleaf Plot

- 2|888665
 - 2|4333322111
 - 1|9987776655555
 - 1|44333333322211111100000000
 - 0|9999999988888888887777777776666666655555
 - 0|44444444333333322222222211111111110000000000000
 0|1111111112222333333444444444444
 0|555555555666666677777777888888999
 1|00000000111111122223334444444
 1|555555556667788899
 2|01112334
 2|666788

Largest Negative Standardized Residuals

Residual for Y10 and Y1 -1.64
 Residual for Y10 and Y2 -1.34
 Residual for Y10 and Y3 -1.22
 Residual for Y11 and Y6 -1.76
 Residual for Y12 and Y6 -1.76
 Residual for Y14 and Y7 -1.11
 Residual for Y15 and Y6 -1.58
 Residual for X5 and Y2 -1.36
 Residual for X5 and Y9 -1.43
 Residual for X6 and Y3 -1.02
 Residual for X7 and Y12 -1.43
 Residual for X8 and X7 -1.59

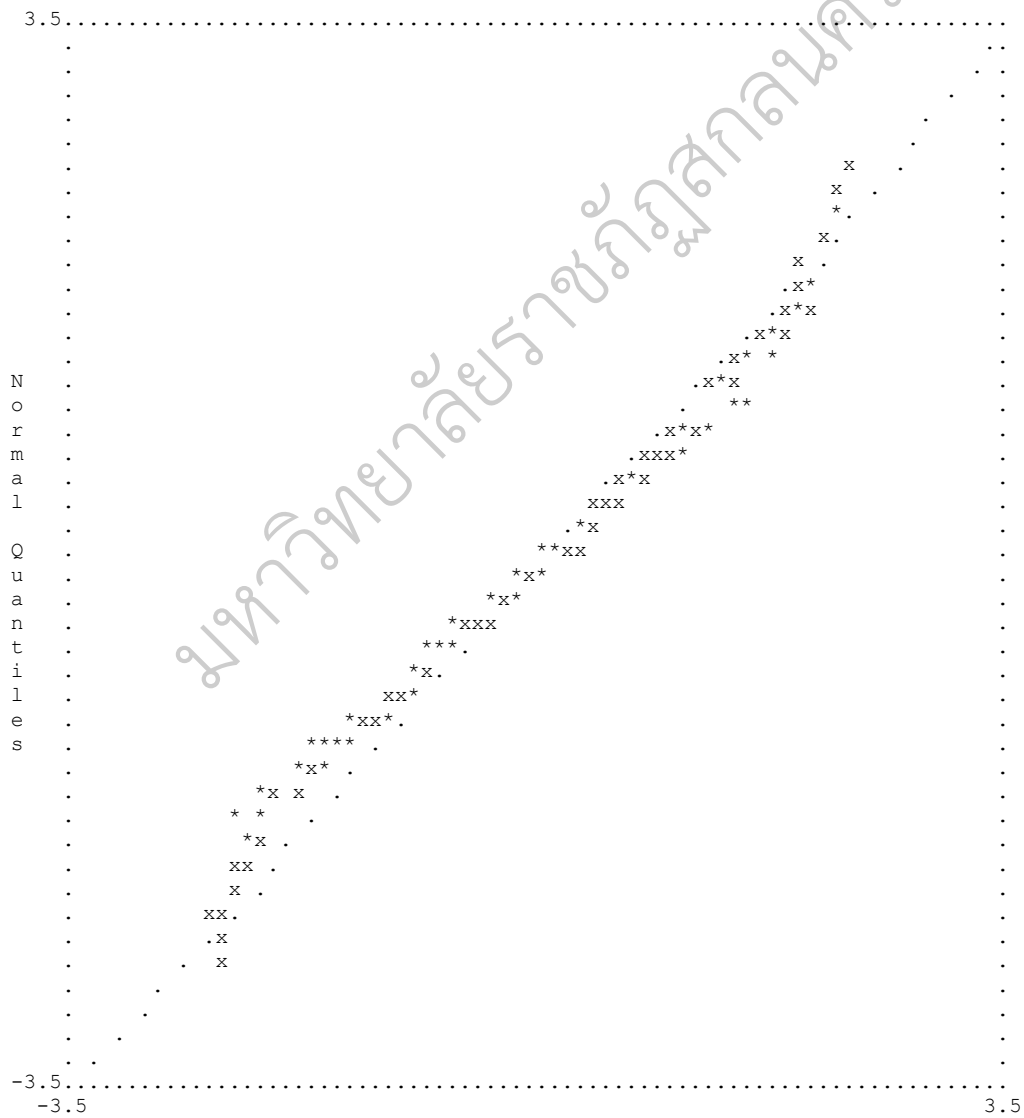
Largest Positive Standardized Residuals

Residual for Y2 and Y1 1.72
 Residual for Y3 and Y1 1.60
 Residual for Y5 and Y5 1.65
 Residual for Y6 and Y4 1.57
 Residual for Y6 and Y5 1.66
 Residual for Y9 and Y8 1.53
 Residual for Y10 and Y8 1.61
 Residual for Y11 and Y9 1.27
 Residual for Y11 and Y10 1.60
 Residual for Y11 and Y11 1.71
 Residual for Y12 and Y10 1.44
 Residual for X5 and Y5 1.26
 Residual for X6 and Y6 1.60
 Residual for X7 and Y5 1.70

Residual for	X8 and	Y2	1.70
Residual for	X8 and	Y14	1.70
Residual for	X8 and	Y15	1.22
Residual for	X8 and	Y16	1.62

TI SEM

Qplot of Standardized Residuals



Standardized Residuals

TI SEM

Factor Scores Regressions

ETA		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
Y6						
		-----	-----	-----	-----	-----
CORE		0.31	0.14	0.19	0.20	0.16
0.12						
FUNCT		0.22	0.08	0.15	0.08	0.05
0.31						
EFFECT		0.10	0.02	0.04	0.03	0.02
0.10						
ETA		Y7	Y8	Y9	Y10	Y11
Y12						
		-----	-----	-----	-----	-----
CORE		0.11	0.20	0.07	0.17	0.07
0.01						
FUNCT		0.28	0.28	0.15	0.26	0.12
0.02						
EFFECT		0.09	0.13	0.02	0.06	0.45
0.17						
ETA		Y13	Y14	Y15	Y16	X1
X2						
		-----	-----	-----	-----	-----
CORE		0.04	0.06	0.04	0.03	0.00
-0.01						
FUNCT		0.04	0.09	0.05	0.05	0.00
0.00						
EFFECT		0.21	0.30	0.19	0.20	0.00
-0.01						

ETA						
	X3	X4	X5	X6	X7	
X8	-----	-----	-----	-----	-----	-
CORE 0.09	0.00	0.00	0.08	0.12	0.14	
FUNCT 0.01	0.00	0.00	0.01	0.02	0.02	
EFFECT 0.03	0.00	0.00	0.03	0.04	0.05	
KSI						
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	
Y6	-----	-----	-----	-----	-----	-
BACK 0.15	-0.29	-0.15	-0.15	-0.25	-0.22	
SITUAT 0.00	0.22	0.11	0.13	0.17	0.14	
KSI						
	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	
Y12	-----	-----	-----	-----	-----	-
BACK -0.13	0.13	-0.06	0.09	0.03	-0.31	
SITUAT 0.03	0.00	0.09	0.00	0.06	0.07	
KSI						
	Y13	Y14	Y15	Y16	X1	
X2	-----	-----	-----	-----	-----	-
BACK 0.14	-0.18	-0.21	-0.16	-0.14	0.10	
SITUAT 0.06	0.05	0.05	0.04	0.03	0.04	

KSI		X3	X4	X5	X6	X7
X8						
		-----	-----	-----	-----	-----
BACK		-0.06	0.00	0.58	0.86	0.97
0.62						
SITUAT		-0.02	0.00	0.22	0.33	0.37
0.24						

TI SEM

Standardized Solution

LAMBDA-Y

	CORE	FUNCT	EFFECT
Y1	0.43	- -	- -
Y2	0.42	- -	- -
Y3	0.42	- -	- -
Y4	0.42	- -	- -
Y5	0.39	- -	- -
Y6	- -	0.44	- -
Y7	- -	0.44	- -
Y8	- -	0.44	- -
Y9	- -	0.43	- -
Y10	- -	0.44	- -
Y11	- -	- -	0.45
Y12	- -	- -	0.42
Y13	- -	- -	0.42
Y14	- -	- -	0.42
Y15	- -	- -	0.39
Y16	- -	- -	0.42

LAMBDA-X

	BACK	SITUAT
X1	0.04	- -
X2	0.07	- -
X3	-0.01	- -
X4	0.00	- -
X5	- -	0.30
X6	- -	0.41
X7	- -	0.43
X8	- -	0.42

BETA

	CORE	FUNCT	EFFECT
	-----	-----	-----
CORE	- -	- -	- -
FUNCT	- -	- -	- -
EFFECT	1.87	-0.02	- -

GAMMA

	BACK	SITUAT
	-----	-----
CORE	-0.45	1.26
FUNCT	-0.40	1.18
EFFECT	0.30	-1.09

Correlation Matrix of ETA and KSI

	CORE	FUNCT	EFFECT	BACK	SITUAT
	-----	-----	-----	-----	-----
CORE	1.00				
FUNCT	0.98	1.00			
EFFECT	0.93	0.94	1.00		
BACK	0.39	0.39	0.30	1.00	
SITUAT	0.96	0.91	0.90	0.67	1.00

PSI

Note: This matrix is diagonal.

	CORE	FUNCT	EFFECT
	-----	-----	-----
	-0.04	0.08	0.16

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

	BACK	SITUAT
	-----	-----
CORE	-0.45	1.26
FUNCT	-0.40	1.18
EFFECT	-0.54	1.26

TI SEM

Completely Standardized Solution

LAMBDA-Y

	CORE	FUNCT	EFFECT
	-----	-----	-----
Y1	0.88	- -	- -
Y2	0.83	- -	- -
Y3	0.83	- -	- -

Y4	0.86	- -	- -
Y5	0.82	- -	- -
Y6	- -	0.87	- -
Y7	- -	0.89	- -
Y8	- -	0.86	- -
Y9	- -	0.86	- -
Y10	- -	0.85	- -
Y11	- -	- -	0.90
Y12	- -	- -	0.84
Y13	- -	- -	0.85
Y14	- -	- -	0.86
Y15	- -	- -	0.82
Y16	- -	- -	0.83

LAMBDA-X

	BACK	SITUAT
	-----	-----
X1	0.07	- -
X2	0.15	- -
X3	-0.03	- -
X4	0.00	- -
X5	- -	0.71
X6	- -	0.83
X7	- -	0.85
X8	- -	0.78

BETA

	CORE	FUNCT	EFFECT
	-----	-----	-----
CORE	- -	- -	- -
FUNCT	- -	- -	- -
EFFECT	1.87	-0.02	- -

GAMMA

	BACK	SITUAT
	-----	-----
CORE	-0.45	1.26
FUNCT	-0.40	1.18
EFFECT	0.30	-1.08

Correlation Matrix of ETA and KSI

	CORE	FUNCT	EFFECT	BACK	SITUAT
	-----	-----	-----	-----	-----
CORE	1.00				
FUNCT	0.98	1.00			
EFFECT	0.93	0.94	1.00		
BACK	0.39	0.39	0.30	1.00	
SITUAT	0.96	0.91	0.90	0.67	1.00

PSI

Note: This matrix is diagonal.

	CORE	FUNCT	EFFECT		
	-----	-----	-----		
	-0.04	0.08	0.16		
THETA-EPS					
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
Y6	-----	-----	-----	-----	-----

Y1	0.22				
Y2	- -	0.32			
Y3	- -	0.05	0.31		
Y4	- -	- -	- -	0.26	
Y5	- -	- -	- -	- -	0.34
Y6	- -	- -	- -	- -	0.08
0.24					
Y7	- -	- -	- -	0.05	- -
- -					
Y8	- -	- -	-0.08	- -	-0.04
- -					
Y9	- -	- -	- -	-0.01	- -
-0.02					
Y10	-0.05	- -	- -	- -	- -
-0.04					
Y11	- -	- -	- -	- -	- -
-0.02					
Y12	-0.04	- -	- -	0.05	- -
- -					
Y13	- -	- -	- -	-0.03	- -
- -					
Y14	- -	- -	- -	- -	- -
- -					
Y15	- -	- -	0.03	-0.03	- -
- -					
Y16	- -	- -	- -	- -	- -
- -					
THETA-EPS					
	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11
Y12	-----	-----	-----	-----	-----

Y7	0.22				
Y8	- -	0.26			
Y9	- -	0.03	0.27		
Y10	- -	- -	0.06	0.27	

	Y11	--	--	--	--	0.20
	Y12	--	--	--	0.03	0.05
0.30	Y13	-0.03	--	0.05	--	--
0.05	Y14	--	-0.04	--	--	-0.03
--	Y15	--	-0.03	--	--	-0.02
-0.03	Y16	--	--	-0.03	--	--
--						

THETA-EPS

	Y13	Y14	Y15	Y16
Y13	0.28			
Y14	0.07	0.26		
Y15	--	0.05	0.32	
Y16	-0.02	--	0.11	0.31

THETA-DELTA

	X1	X2	X3	X4	X5
X6					
X1	1.00				
X2	--	0.98			
X3	0.26	--	1.00		
X4	--	--	--	1.00	
X5	-0.09	--	--	--	0.50
X6	--	--	--	--	--
0.32	X7	--	--	--	--
--	X8	--	--	--	--
--					

THETA-DELTA

	X7	X8
X7	0.29	
X8	--	0.39

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

	BACK	SITUAT
CORE	-0.45	1.26
FUNCT	-0.40	1.18
EFFECT	-0.54	1.26

TI SEM

Total and Indirect Effects

Total Effects of KSI on ETA

	BACK	SITUAT
	-----	-----
CORE	-0.45	1.26
	(0.18)	(0.21)
	-2.54	6.12
FUNCT	-0.40	1.19
	(0.13)	(0.16)
	-3.21	7.57
EFFECT	-0.54	1.26
	(0.31)	(0.30)
	-1.72	4.15

Indirect Effects of KSI on ETA

	BACK	SITUAT
	-----	-----
CORE	- -	- -
FUNCT	- -	- -
EFFECT	-0.84	2.35
	(0.72)	(2.13)
	-1.17	1.10

Total Effects of ETA on ETA

	CORE	FUNCT	EFFECT
	-----	-----	-----
CORE	- -	- -	- -
FUNCT	- -	- -	- -
EFFECT	1.88	-0.02	- -
	(2.33)	(0.71)	
	0.81	-0.03	

Largest Eigenvalue of $B \cdot B'$ (Stability Index) is 3.537

Total Effects of ETA on Y

	CORE	FUNCT	EFFECT
	-----	-----	-----
Y1	0.43	- -	- -
Y2	0.42 (0.01) 27.88	- -	- -
Y3	0.42 (0.02) 27.98	- -	- -
Y4	0.42 (0.01) 30.19	- -	- -
Y5	0.39 (0.01) 27.09	- -	- -
Y6	- -	0.43	- -
Y7	- -	0.44 (0.01) 30.97	- -
Y8	- -	0.44 (0.02) 29.03	- -
Y9	- -	0.43 (0.02) 27.51	- -
Y10	- -	0.43 (0.02) 26.90	- -
Y11	0.85 (1.05) 0.81	-0.01 (0.32) -0.03	0.45
Y12	0.79 (0.98) 0.81	-0.01 (0.30) -0.03	0.42 (0.01) 32.30

Y13	0.79 (0.98) 0.81	-0.01 (0.30) -0.03	0.42 (0.01) 28.98
Y14	0.78 (0.96) 0.81	-0.01 (0.29) -0.03	0.41 (0.01) 28.63
Y15	0.72 (0.89) 0.81	-0.01 (0.27) -0.03	0.38 (0.01) 26.70
Y16	0.79 (0.98) 0.81	-0.01 (0.30) -0.03	0.42 (0.02) 27.83

Indirect Effects of ETA on Y

	CORE -----	FUNCT -----	EFFECT -----
Y1	--	--	--
Y2	--	--	--
Y3	--	--	--
Y4	--	--	--
Y5	--	--	--
Y6	--	--	--
Y7	--	--	--
Y8	--	--	--
Y9	--	--	--
Y10	--	--	--
Y11	0.85 (1.05) 0.81	-0.01 (0.32) -0.03	--
Y12	0.79 (0.98) 0.81	-0.01 (0.30) -0.03	--

Y13	0.79 (0.98) 0.81	-0.01 (0.30) -0.03	- -
Y14	0.78 (0.96) 0.81	-0.01 (0.29) -0.03	- -
Y15	0.72 (0.89) 0.81	-0.01 (0.27) -0.03	- -
Y16	0.79 (0.98) 0.81	-0.01 (0.30) -0.03	- -

Total Effects of KSI on Y

	BACK -----	SITUAT -----
Y1	-0.20 (0.08) -2.54	0.55 (0.09) 6.12
Y2	-0.19 (0.07) -2.54	0.53 (0.09) 6.08
Y3	-0.19 (0.08) -2.54	0.53 (0.09) 6.08
Y4	-0.19 (0.08) -2.54	0.53 (0.09) 6.10
Y5	-0.17 (0.07) -2.54	0.49 (0.08) 6.07
Y6	-0.17 (0.05) -3.21	0.52 (0.07) 7.57
Y7	-0.18 (0.05) -3.22	0.52 (0.07) 7.58
Y8	-0.18	0.52

	(0.05)	(0.07)
	-3.21	7.55
Y9	-0.17	0.51
	(0.05)	(0.07)
	-3.21	7.55
Y10	-0.17	0.51
	(0.05)	(0.07)
	-3.21	7.55
Y11	-0.24	0.57
	(0.14)	(0.14)
	-1.72	4.15
Y12	-0.23	0.53
	(0.13)	(0.13)
	-1.72	4.14
Y13	-0.23	0.53
	(0.13)	(0.13)
	-1.72	4.14
Y14	-0.22	0.52
	(0.13)	(0.13)
	-1.72	4.14
Y15	-0.21	0.48
	(0.12)	(0.12)
	-1.72	4.14
Y16	-0.23	0.53
	(0.13)	(0.13)
	-1.72	4.14

TI SEM

Standardized Total and Indirect Effects

Standardized Total Effects of KSI on ETA

	BACK	SITUAT
	-----	-----
CORE	-0.45	1.26
FUNCT	-0.40	1.18
EFFECT	-0.54	1.26

Standardized Indirect Effects of KSI on ETA

	BACK -----	SITUAT -----
CORE	- -	- -
FUNCT	- -	- -
EFFECT	-0.84	2.34

Standardized Total Effects of ETA on ETA

	CORE -----	FUNCT -----	EFFECT -----
CORE	- -	- -	- -
FUNCT	- -	- -	- -
EFFECT	1.88	-0.02	- -

Standardized Total Effects of ETA on Y

	CORE -----	FUNCT -----	EFFECT -----
Y1	0.43	- -	- -
Y2	0.42	- -	- -
Y3	0.42	- -	- -
Y4	0.42	- -	- -
Y5	0.39	- -	- -
Y6	- -	0.44	- -
Y7	- -	0.44	- -
Y8	- -	0.44	- -
Y9	- -	0.43	- -
Y10	- -	0.44	- -
Y11	0.85	-0.01	0.45
Y12	0.79	-0.01	0.42
Y13	0.79	-0.01	0.42
Y14	0.78	-0.01	0.42
Y15	0.72	-0.01	0.39
Y16	0.79	-0.01	0.42

Completely Standardized Total Effects of ETA on Y

	CORE -----	FUNCT -----	EFFECT -----
Y1	0.88	- -	- -
Y2	0.83	- -	- -
Y3	0.83	- -	- -
Y4	0.86	- -	- -
Y5	0.82	- -	- -
Y6	- -	0.87	- -
Y7	- -	0.89	- -
Y8	- -	0.86	- -
Y9	- -	0.86	- -
Y10	- -	0.85	- -
Y11	1.68	-0.02	0.90

Y12	1.57	-0.02	0.84
Y13	1.59	-0.02	0.85
Y14	1.61	-0.02	0.86
Y15	1.54	-0.02	0.82
Y16	1.55	-0.02	0.83

Standardized Indirect Effects of ETA on Y

	CORE	FUNCT	EFFECT
	-----	-----	-----
Y1	- -	- -	- -
Y2	- -	- -	- -
Y3	- -	- -	- -
Y4	- -	- -	- -
Y5	- -	- -	- -
Y6	- -	- -	- -
Y7	- -	- -	- -
Y8	- -	- -	- -
Y9	- -	- -	- -
Y10	- -	- -	- -
Y11	0.85	-0.01	- -
Y12	0.79	-0.01	- -
Y13	0.79	-0.01	- -
Y14	0.78	-0.01	- -
Y15	0.72	-0.01	- -
Y16	0.79	-0.01	- -

Completely Standardized Indirect Effects of ETA on Y

	CORE	FUNCT	EFFECT
	-----	-----	-----
Y1	- -	- -	- -
Y2	- -	- -	- -
Y3	- -	- -	- -
Y4	- -	- -	- -
Y5	- -	- -	- -
Y6	- -	- -	- -
Y7	- -	- -	- -
Y8	- -	- -	- -
Y9	- -	- -	- -
Y10	- -	- -	- -
Y11	1.68	-0.02	- -
Y12	1.57	-0.02	- -
Y13	1.59	-0.02	- -
Y14	1.61	-0.02	- -
Y15	1.54	-0.02	- -
Y16	1.55	-0.02	- -

Standardized Total Effects of KSI on Y

	BACK	SITUAT
	-----	-----
Y1	-0.20	0.55
Y2	-0.19	0.53
Y3	-0.19	0.53
Y4	-0.19	0.53
Y5	-0.17	0.49
Y6	-0.17	0.52
Y7	-0.18	0.52
Y8	-0.18	0.52
Y9	-0.17	0.51
Y10	-0.17	0.51
Y11	-0.24	0.57
Y12	-0.23	0.53
Y13	-0.23	0.53
Y14	-0.22	0.52
Y15	-0.21	0.48
Y16	-0.23	0.53

Completely Standardized Total Effects of KSI on Y

	BACK	SITUAT
	-----	-----
Y1	-0.40	1.12
Y2	-0.37	1.04
Y3	-0.37	1.05
Y4	-0.39	1.08
Y5	-0.37	1.03
Y6	-0.35	1.03
Y7	-0.35	1.04
Y8	-0.34	1.01
Y9	-0.34	1.01
Y10	-0.34	1.01
Y11	-0.48	1.13
Y12	-0.45	1.05
Y13	-0.45	1.06
Y14	-0.46	1.08
Y15	-0.44	1.04
Y16	-0.44	1.04

Time used: 0.219 Seconds

ประวัติย่อของผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	นายอนุสิทธิ์ นามโยธา
วันเดือนปีเกิด	วันที่ 23 กันยายน พ.ศ. 2513
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	239 หมู่ที่ 2 ต.ท่าแร่ อ.เมือง จ.สกลนคร (47230)
ตำแหน่งปัจจุบัน	ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยาลัยฐานะชำนาญการพิเศษ
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านโนนกง ต.เชียงสีอ อ.โพนนาแก้ว จ.สกลนคร (47230)
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2532	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล
พ.ศ.3536	ศษ.บ.(การประถมศึกษา) มหาวิทยาลัยขอนแก่น
พ.ศ.2539	กศ.ม.(การวัดผลการศึกษา) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
พ.ศ.2549	ป.บัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ.2555	ปร.ต.(การบริหารและพัฒนาการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ.2536	อาจารย์ 1 ระดับ 3 ร.ร.บ้านดอนแดง อ.อากาศอำนวย จ.สกลนคร
พ.ศ.2543	ครูใหญ่ ระดับ 5 ร.ร.บ้านโคกหนองกง อ.สว่างแดนดิน จ.สกลนคร
พ.ศ.2545	อาจารย์ใหญ่ ระดับ 6 ร.ร.บ้านคำภูทอง อ.บ้านม่วง จ.สกลนคร
พ.ศ.2547	ผู้อำนวยการ ร.ร.บ้านวังปลาเชื่อม อ.โพนนาแก้ว จ.สกลนคร
พ.ศ.2550	ผู้อำนวยการ ร.ร.บ้านโนนกง อ.โพนนาแก้ว จ.สกลนคร